Canada Industrial Relations Board
1st Annual Report
1999-2000

Canada

410

CANADA INDUSTRIAL RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: 1-800-575-9696
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 2001

Nº de cat. LR1-2000

ISBN 0-662-65497-8

102-03714

Canada Industrial Relations Board
1st Annual Report
1999-2000

Canada Industrial Relations Board
1st Annual Report
1999-2000

Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8
Tel./Tél: (613) 947-5366 / Fax: (613) 947-3894

January 29, 2001

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour
165 de l'Hôtel-de-Ville Street
Phase II, 11th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this First Annual Report on the activities of the Canada Industrial Relations Board from January 1, 1999 to March 31, 2000.

Respectfully submitted,

J. Paul Lordon
Chairperson

Table of Contents

Section I: Message

A. Message from the Chairperson 1

Section II: Departmental Performance

A. Societal Context 3
B. Performance Results and
Chart of Key Results Commitments 4
C. Performance Accomplishments 4
The Transition 4
The New Board 5
Statistical Information 8
Processing Time 9
Investigation and Mediation Performance
In the Regional Offices 10
Decision-making 11
Further Challenges 12
D. Presentation of Financial Information 13

Section III: Consolidated Reporting

A. Special Travel Policies 15

Section IV: Financial Performance

A. Financial Performance Overview 17
B. Financial Summary Tables 17
Table 1 – Voted Appropriations 17
Table 2 – Departmental Planned versus Actual Spending 18
Table 3 – Historical Comparison of Departmental Planned versus Actuals 18

Section V: Departmental Overview

A. Mandate, Mission and Values 19
B. Departmental Organization 20
Business Line Description 21
Organization Chart 22

Section VI: Other Information

A. Contact List 23
B. Legislation Administered and Associated
Regulations 24
C. List of Statutory Annual Reports
and Other Departmental Reports 24
D. Other information 24
Summary of CIRB Key Decisions 24
Judicial Review 31

Section I: Message from the Chairperson

I am pleased to present the first annual report of the Canada Industrial Relations Board (CIRB), which replaced the Canada Labour Relations Board (CLRB) on January 1, 1999, when Bill C-19 came into effect. Statistics on the performance of the CIRB for the period from January 1, 1999 to March 31, 2000 are incorporated in this report.

In the autumn of 1999, the CIRB identified a number of objectives and priorities and developed a strategic plan to improve the Board's effectiveness, manage its caseload more expeditiously and become more responsive to the needs of the industrial relations community.

Much progress has been made on all fronts. All issues arising from the transition from the Canada Labour Relations Board to the CIRB were addressed and resolved effectively. The Board case management practices have been revised to increase their efficiency and effectiveness. In an effort to improve its ability to inform, communicate and consult with its clients, the Board has also created an Information Management Branch. It has concluded a full review of its technological environment and established a multi-year IT investment strategy to renew its outdated systems, to improve the timeliness and quality of information and to take advantage of new legislative provisions which allow the Board to make better use of technology to further expedite its hearing processes. Financial practices were revised and updated, and a shared financial services agreement entered into with the Public Service Staff Relations Board, thus establishing a more independent but less costly auditing and control function. The Board facilities have been completely renovated, resulting in a significant reduction of space requirements and cost, while improving the facilities used by clients. Additional performance measures for adjudicative, mediative and investigative functions have been developed. Following extensive consultations with our clients throughout the country, the CIRB is in the process of revising and updating its Regulations and rules of practice.

The Board's operating pressures remain significant. The number of cases brought before the CIRB by clients has reached record levels; at the same time, disposition times for certifications, complaints and all other files received by the CIRB since its inception continue to be the fastest on record. While these accomplishments are extremely encouraging, the Board must re-examine its level of resources to continue to deal successfully with the increasing workload.

I believe that we have made significant progress towards establishing an effective and efficient organization, better able to meet the needs and expectations of our clients. With the continued involvement of our partners and the industrial relations community, I have no doubt that the CIRB will continue to adapt successfully to meet the challenges ahead.

J. Paul Lordon
Chairperson

IN MEMORIAM

Jean Galipeault
Vice-Chair
Deceased on June 24, 2000

By the time we produced this report, we learned of the death of one of the Vice-Chairs of the Canada Industrial Relations Board, Mr. Jean Galipeault.

Mr. Galipeault had been appointed as Vice-Chair of the CIRB on February 1, 1999.

Prior to his appointment, Mr. Galipeault was employed at the Public Service Staff Relations Board for 18 years. He served as a full-time member for 14 years following 4 years with the Board's Mediation Services.
Mr. Galipeault practised law in Québec City between 1960 and 1974. In his private practice he worked in such areas as labour law. He was employed as a professional journalist with *Le Soleil* in Québec City and *La Presse* in Montréal before turning to law. He also served as a full-time member of the Veterans Review and Appeal Board for nearly four years.

He will be sorely missed by the industrial relations community and his colleagues at the Board.

Section II: Departmental Performance

A. Societal Context

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of the *Canada Labour Code*, Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health. It was established in January 1999 through amendments to Part I of the *Canada Labour Code*. At that time, the Federal Minister of Labour, the Honourable Claudette Bradshaw, stated that the Canada Industrial Relations Board "... will be a great asset to both labour and management in the federally regulated sector."

The CIRB has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses in the following sectors:

- Broadcasting
- Chartered banks
- Postal services
- Airports and air transportation
- Shipping and navigation
- Interprovincial or international transportation by road, railway, ferry or pipeline
- Telecommunications
- Grain handling and uranium mining and processing
- Most activities in the Yukon, Nunavut and the Northwest Territories, including those that would normally be in provincial jurisdiction
- Undertakings of the First Nations on reserves
- Certain Crown Corporations (including, among others, Atomic Energy of Canada Ltd.)

This jurisdiction covers some 700,000 employees and their employers and includes enterprises that have an enormous economic, social, and cultural impact on Canadians from coast to coast. This variety of activities, their geographical spread, and their national significance contribute to the uniqueness of the federal jurisdiction and the role of the CIRB, and pose particular challenges for the Board's work.

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate:

- to seek solutions to labour relations problems by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- to conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- to consult its clients on its performance and in the development of its regulations, policies and practices;

- to promote an understanding of its role, processes and jurisprudence; and
- to conduct its business and to manage its resources in a manner that is fiscally sound in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the Central Agencies.

B. Performance Results

Chart of Key Results Commitments

Canada Industrial Relations Board	
To provide Canadians with:	**To be demonstrated by:**
effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada **$ 13,384,381**	**decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner** **successful resolution of labour relations problems through mediation and alternative dispute resolution mechanisms** **an involved and well-informed labour relations community** **effective regulations and practices developed through consultation with clients**

C. Performance Accomplishments

The Transition

The transition from the Canada Labour Relations Board to the Canada Industrial Relations Board is now nearly complete. The transition process was managed to ensure that service to clients was maintained with no interruptions. As a result, there was a gradual movement of files from the former Board to the current Board.

Some cases were completed by former members as is the practice when considerable work, including hearings held, has already been done on a complex case. Most matters were transferred to the new Board's members as soon as the appointment of vice-chairs and members to the new Board allowed. The initial appointments to the CIRB became effective over the period January-August 1999.

At the dissolution of the CLRB, there were 542 active matters. Of that number, 134 matters in progress were left with former CLRB members for completion. Currently, only 6 case files remain with former members of CLRB.

The total cost of transition from the CLRB to the CIRB in fiscal year 1999-2000 was approximately $1,000,000. Part of this amount, some $187,000, was spent on the relocation of new members based on Treasury Board's directives and $865,000 as payments to former members for work on the completion of outstanding cases.

The New Board

Since its inception, the CIRB has experienced a significant and steady increase in the volume of its workload. In its first year of operation, the CIRB received 847 cases. This compares with a four-year average of 741 cases received by the predecessor Board.

In terms of the Board's performance in this period, the CIRB disposed of 861 cases in 1999-2000. This compares to an average of 681 cases disposed of in the previous four years. Sixty-six (66) percent of the complaints received by the CIRB were settled without the need for Board adjudication.

Despite the increased workload, the CIRB has improved the time for processing and resolving cases (see figure 2 on page 9).

It should be noted that while the CIRB experienced a 20% increase in its workload, its resource capacity at the Board level has gone down 20%, from 14 full-time members in the former CLRB to 11 full-time members in the present CIRB. It should also be noted that, in May 2000, 6 part-time members were appointed to the CIRB.

Many of the performance improvements are attributable to the new Board's operationalization of the new provisions in the *Canada Labour Code* designed to allow the CIRB to operate more expeditiously and economically. These legislative amendments include the clarification of the Chair's powers to assign and reassign cases and the ability to assign certain cases to single-member panels, rather than three-member panels. Also, the Board must now issue ordinarily its decisions within 90 days after reserving decision, i.e. after the conclusion of the hearing process. The amendments led to a complete reorganization of the Board's case management structure and practices during the first year of the CIRB's operations.

In the process of reviewing its internal procedures, the Board established performance targets for its case management, as reported in its Report on Plans and Priorities. Other improvements include the Board's ability to hold a number of hearings on consecutive days at any specific location, through a more coordinated approach and the use of block scheduling. Pre-hearing case management sessions and other pre-hearing processes have also

made a significant difference in expediting hearings by allowing the parties to disclose and produce documents, identify and plan the number of witnesses, explore the possible utilization of alternative dispute resolution mechanisms, etc.

After reviewing its case management procedures, the Board focused on its information management practices. It created an Information Management Branch responsible for reviewing and improving the Board's ability to inform, communicate and consult with its clients. In order to develop Regulations pursuant to the amended *Code*, to ensure greater operational efficiencies and to enhance communications with industrial relations practitioners, the Board initiated a series of extensive consultations with representatives of the business, labour and legal communities. The Board also informed and consulted with its clients through its "Focus" newsletter and through its representational members. Concurrently, a review of the CIRB's technological environment was undertaken to improve the quality and timeliness of information and to take advantage of new legislative provisions which allow the Board to make better use of technology to further expedite its hearing processes, e.g. video-conferencing.

In addition to new information and case management practices, several other initiatives were undertaken by the CIRB to further enhance the efficiency and effectiveness of the new Board. Such initiatives included:

- the development of a complete strategic plan to address all the issues arising during the transition period;
- the revision of the Board's financial practices and the conclusion of a shared financial services agreement with the Public Service Staff Relations Board (PSSRB). This has led to a harmonization of the CIRB's and PSSRB's financial policies, the establishment of additional expert internal review mechanisms for financial practices and full FIS system compliance of CIRB financial services;
- the renovation of the Board's facilities, to reduce its space requirements and make better use of the open work concept. This has had the effect of reducing the cost of the rental space for the facilities by almost $400,000 (within the envelope alloted by PWGSC) while at the same time improving the CIRB's client-oriented facilities such as the library, hearing and meeting rooms;
- the review and establishment of appropriate performance measures, as reported in the Board's Report on Plans and Priorities; and,
- the initiation of a training program in mediation and alternative dispute resolution. This initiative was funded through a grant from Justice Canada's ADR program. Further development of the Board's mediation program will enable the Board to assist the parties in resolving disputes prior to engaging in more costly and time-consuming hearing processes.

It is a complex task to ascribe quantitative measures to the outcomes of the Board's work. The Board protects the freedom of association, the freedom to join the trade union or employers' organization of choice, but exercises no influence in the choice made. The Board

adjudicates unfair labour practices with the goal of preventing labour unrest. Although it is difficult to measure accurately either the results of freedom of association or the prevention of labour unrest, these outcomes, goals and values are broadly recognized as vital elements in maintaining an equitable and democratic society, and a healthy and productive economy.

The Board's contribution in the achievement of these goals and its impact on the parties and Canadians may nevertheless be illustrated through the following examples:

- Following the merger of telecommunication providers in Western Canada, the Board was asked to determine the appropriate bargaining units and representation rights. The Board held hearings into the matter and encouraged the parties to reach an agreement on their own. The parties agreed to a single unit and a single bargaining agent to represent the unionized workers. This agreement was presented to the Board and a representation vote affecting approximately 17,000 employees was ordered and conducted by the Board.

  As a result of the Board's intervention, the employer's application was able to proceed in a timely manner. The employer is in a better position to proceed with its business plans and to address and satisfy shareholder concerns, knows the bargaining agent with which it must negotiate and is in a better position to contribute to labour relations stability within its workforce.

  Also as a result of the Board's intervention, the employees were presented with an opportunity to select by way of majority vote the bargaining agent of their choice and the period of uncertainty resulting from the merger was minimized.

- During negotiations involving the firefighters at one of Canada's busiest international airports, the Board was asked to determine the number of firefighters that would be required to remain on the job in the event of a strike. A hearing was held and in a short delay the Board issued a ruling with respect to essential services which impacted directly on public health and safety.

- The Board was asked to intervene in a dispute involving a major employer in the broadcasting industry and its technicians and to resolve an illegal strike situation. The Board intervened rapidly, a hearing was held and an interim order was issued, averting the strike.

- The first unfair labour practice to appear at the Board following a major acquisition in the airline industry was resolved in a matter of days. Within a week a hearing was scheduled. Prior to the hearing and with the agreement of the parties, the vice-chair acted as mediator to guide the dialogue between the parties. A settlement was reached after four days with an outcome likely

more favorable to both sides and to the workplace than if the case had been simply adjudicated.

- In the East Coast longshoring industry, complaints were filed alleging hiring practices were in violation of the *Code*. The involvement of the Board staff facilitated a settlement, thereby stabilizing the workforce and averting any possible disruption of port operations.

Other key decisions issued by the Board are summarized at the end of this report (see pages 24 to 29).

The Board's mediation efforts continue to resolve contentious labour relations issues with substantial savings in both time and cost for the parties and without disruptions in or degradations to the quality of services provided to Canadians, such as in the air transportation and railway industries.

In the performance statistics that follow, the Board provides some detailed performance information on the volume of work, the speed with which it was handled and the quality of the work performed. The performance information is presented on a basis generally consistent with that of previous years.

Statistical Information

Figure 1 - Workload

Total Files- Certifications, Complaints and Other[1]							
					1999-2000		
	95/96	96/97	97/98	98/99	All[3]	CIRB Only[4]	New CIRB[5]
On hand	431	453	439	471	677	581	263
Received/reopened	835	666	658	806	848	848	847
Total files	1266	1119	1097	1277	1525	1429	1110
Granted	347	221	228	193	282	266	219
Rejected	169	192	155	136	207	190	120
Withdrawn/resolved	297	267	243	276	372	343	253
Total disposed	813	680	626	605	861[2]	799[2]	592
Pending	453	439	471	672	664	630	518

[1] These figures reflect the number of matters (based on sections of the Canada Labour Code), and not necessarily the number of cases.

[2] Performance statistics for 6 CLRB and 3 CIRB cases are not included as all matters have not been dealt with.

[3] These figures represent all cases currently before members of the former CLRB and before the CIRB.

[4] These figures include only cases before the CIRB or inherited by the CIRB from the former CLRB.

[5] These figures include only cases received by the CIRB since its inception on January 1, 1999.

The total files, as set out in Figure 1, represent one of the highest workload levels on record. As a result of the pressures from a 20% increase in the Board's workload, it is becoming increasingly difficult for the Board to sustain the performance levels achieved in this first year of operation.

Despite the increased workload, the Board is committed to managing aggressively all cases and to reducing further the number and age of active cases. To accomplish this, the Board is working towards a continued improvement of its case management practices and procedures, and increased resourcing of its information management activities.

Processing Time

"Processing time" is the time required to complete a file - time spent investigating, mediating, holding hearings, where required, and rendering decisions. The processing time is calculated to reflect the performance of the CIRB on its own files as well as on those files inherited from the previous Board.

Figure 2 - Processing time (average number of days from received to disposed)

		1999-2000			Difference[2]	
	4 yr avg[1]	All Cases[3]	CIRB only[4]	CIRB new[5]	CIRB only[4]	CIRB new[5]
All cases						
with hearing	434	403	344	149	-90	-285
without hearing	144	176	167	114	23+	-30
Certification						
with hearing	433	422	326	176	-107	-257
without hearing	111	122	120	105	9+	-6
Unfair labour practice complaints						
with hearing	371	386	321	162	-50	-209
without hearing	185	238	228	140	43+	-45

[1] The 4-year average is calculated based on performance data from 1995-96 to 1998-99.
[2] The difference is calculated based on the 4-year average and CIRB's performance.
[3] These figures represent all cases currently before members of the former CLRB and before the CIRB.
[4] These figures include only cases before the CIRB or inherited by the CIRB from the former CLRB.
[5] These figures include only cases received by the CIRB since its inception on January 1, 1999.

Figure 2 above demonstrates that the CIRB took an average of 344 days to dispose of all cases that were heard. This represents an improvement of 3 months over the average

for the last four years of the CLRB. Nearly half of these cases (62) were received by the CLRB prior to January 1, 1999 and taken over by the CIRB. Cases received by the CIRB after this date took an average of 149 days from receipt to disposition.

For cases disposed without hearing, the data shows that the CIRB processed some cases it inherited from the former CLRB less rapidly. The data does confirm, however, that the CIRB has improved by 1 month the average processing time for new files it has received since its inception in 1999, compared to the previous four years. Twenty-two (22) percent of the cases disposed without hearings were received before January 1, 1999.

Certification cases disposed without hearings took about the same time as the previous four years, while those disposed after hearings show a marked improvement in processing time of between 3.5 months for all cases and 8 months for cases received after January 1, 1999.

Unfair labour practice complaints show an improvement of between 1.6 months for all cases disposed after hearings and almost 7 months for hearing cases received since January 1, 1999. All complaints disposed without hearings show an increase in processing time of 1.4 months while those received since January 1, 1999 show a decrease in average processing time of one and a half months.

The rapid and effective resolution of all complaints and applications before it remains a key performance goal of the CIRB.

Investigation and Mediation Performance in the Regional Offices

The Regional Offices investigate applications to establish and modify bargaining rights, and mediate unfair labour practice complaints. The ability of the Regions to promote the settlement of complaints is of significant benefit to the parties involved, and eliminates the involvement of the Board and the need to hold costly and time-consuming hearings. (Hearing costs, excluding salaries, are estimated at $2,300 per day for the CIRB alone, while engendering significant additional expenses for the parties involved.)

Settlement rates for complaints remained fairly constant with previous figures, although there was a slight increase (2.3%) in the resolution of complaints received after January 1, as noted in Figure 3 below.

Figure 3 - Successful Complaint Resolution in 1999-2000

Regional Performance	Target	Achieved		
		All[1]	CIRB Only[2]	New CIRB[3]
Withdrawal/Settlement rate on complaints	50%	65.6	65.8	68.1%

[1] These figures represent all cases currently before members of the former CLRB and before the CIRB.
[2] These figures include only cases before the CIRB or inherited by the CIRB from the former CLRB.
[3] These figures include only cases received by the CIRB since its inception on January 1, 1999.

Decision-making

Board performance is also measured by the length of time it takes to dispose of matters before it. A panel (comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson in a single member panel or the Chairperson or a Vice-Chairperson and two Members in a full panel), may decide cases on the basis of written and documentary evidence (file documentation, investigation reports, written submissions) or decisions may be deferred until further evidence and information is gathered by way of a public hearing. Figure 4 presents the disposition time for both types of decision-making. [The Board measures its disposition time for cases decided with a public hearing from the date it reserves its decision (which generally coincides with the last day of the hearing) until the date the decision is issued to the parties. Where cases are decided without a public hearing, the disposition time is measured from the date the case is deemed to be "ready" for the Board's consideration until the date the final decision is issued.] Disposition times for certifications, complaints, and all other new files received by the CIRB since January 1, 1999 continue to be the fastest on record.

Figure 4 - Decision making (avg. number of days from last hearing day or ready date to disposition)

		1999-2000			Difference[2]	
	4 yr avg[1]	All Cases[3]	CIRB Only[4]	CIRB new[5]	CIRB only[4]	CIRB new[5]
All cases						
with hearing	181	161	135	65	-46	-116
without hearing	43	50	44	23	1+	-20
Certification						
with hearing	156	238	208	113[6]	52+	-43
without hearing	31	20	17	14	-14	-17
Unfair labour practice complaints						
with hearing	146	111	86	62	-60	-84
without hearing	61	79	70	32	9+	-29

[1] The 4-year average is calculated based on performance data from 1995-96 to 1998-99.
[2] The difference is calculated based on the 4-year average and CIRB's performance.
[3] These figures represent all cases currently before members of the former CLRB and before the CIRB.
[4] These figures include only cases before the CIRB or inherited by the CIRB from the former CLRB.
[5] These figures include only cases received by the CIRB since its inception on January 1, 1999.
[6] In 3 of the 5 cases included in this figure, the last hearing day is not the day the Board reserved its decision on the matter.

Further Challenges

The Canada Industrial Relations Board is now facing the following challenges.

A 20% increase in the Board's workload in 1999-2000 is taxing the Board's resources in all areas: investigation, mediation, adjudication, decision-making and delivery.

The technological and information environment of the Board has not been significantly upgraded in nearly 10 years, and deficiencies in this environment are now preventing the Board from taking full advantage of a legislative framework which was designed to enable more efficient and expeditious operations. The accessibility of Board services to its clientele, particularly remotely and through the regional offices, does not meet the expectations of the statute and of the Board's own strategic planning process.

Clients have expressed the requirement for more mediation and front-line assistance from the Board's labour relations officers. These demands and expectations, in conjunction with the increased volume of cases being submitted to the Board, are creating significant

resource pressures and potential limitations on the Board's capacity to deliver expeditiously the services required by the industrial relations community.

Work is underway to address all of these challenges. The CIRB has developed a business case for investment in its information management and information technology environment. It has also taken steps to ensure a stronger regional presence to respond to these challenges as best as it can.

Some elements of the Board's environment are not under its control. The Board responds to the demands and requirements of the labour relations community. Its clients determine the volume, complexity, and immediacy of the cases which are brought to the CIRB. While the Board strives to obtain voluntary resolutions to all cases, some require the deliberation and full decision-making authority of the Board. As a result, the nature of the cases will influence and will cause considerable variations in the time and cost required to bring them to resolution.

D. Presentation of Financial Information

Canada Industrial Relations Board	
Planned Spending	$ 8,658,000
Total Authorities	$10,812,381
1999-00 Actual	**$10,360,345**

Note: The summary financial information presented for the Board's sole business line, adjudication, includes three figures. These figures are intended to show the following:

- *what the plan was at the beginning of the year (Planned Spending);*
- *what additional spending Parliament has seen fit to approve to reflect changing priorities and unforeseen events (Total Authorities); and*
- *what was actually spent (1999-00 Actual)*

The total authorities granted to the Board were $2,154,381 more than originally planned spending. The additional authorities approved were to provide for additional employee compensation, including benefits, for additional costs related to the transition from the CLRB to the CIRB and for the upgrade of the CIRB information management system. The actual spending was 96% of the total authorities for the fiscal year. Details are provided in Section IV.

Partie III: Groupement des rapports

A. Politiques spéciales sur les voyages

La politique du CCRI sur les voyages reprend la directive du Conseil du Trésor en la matière et s'applique à tout le personnel du CCRI de même qu'aux membres du Conseil qui sont nommés par le gouverneur en conseil. Dans ce dernier cas, le Conseil applique habituellement la Directive sur les autorisations spéciales de voyager (qui fait partie de la Directive sur les voyages d'affaires du Conseil du Trésor), assortie des restrictions sur les repas et le logement. Il est possible d'obtenir sur demande une copie du texte intégral de la politique sur les voyages du CCRI.

Section IV: Financial Performance

A. Financial Performance Overview

The total authorities granted to the Board were $2,154,381 more than originally planned. The additional authorities approved were to provide for:

- additional employee compensation due to collective bargaining: $320,302;
- employee benefits related to the above additional personnel costs: $172,000;
- authorized spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets: $2,927;
- additional costs related to transitioning from the CLRB to the CIRB: $1,350,000; and
- carry-forward from previous years used for the reduction in size and reconstruction of the Board's headquarters: $309,152.

The actual spending was 96% of the authorized amounts. Transition costs were incurred in 1998-99 and in 1999-2000. We expect that some more minimal transition costs will be incurred in 2000-01.

B. Financial Summary Tables

The following tables are applicable to the Board:

Table 1 - Voted Appropriations
Table 2 - Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
Table 3 - Historical Comparison of Planned Actuals

Financial Table 1

Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority ($ thousands)

Vote		1999-00		
		Planned Spending	Total Authorities	Actual
	Effective Industrial Relations			
25	Program expenditures	7,535.0	9,517.5	**9,065.3**
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,123.0	1,295.0	**1,295.0**
	Total Department	8,658.0	10,812.5	**10,360.5**

Financial Table 2

Departmental Planned versus Actual Spending ($ thousands)			
	1999-00		
Business Line: Adjudication	Planned	Total Authorities	Actual
FTEs	97		86
Operating	8,658.0	10,812.5	10,360.3
Cost of services provided by other departments	2,572.0	2,572.0	2,572.0
Net Cost of the Department	11,230.0	13,384.0	12,932.0

Financial Table 3

Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending ($ thousands)					
			1999-00		
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned	Total Authorities	Actual
Effective Industrial Relations	8,596.0	9,606.0	8,658.0	10,812.5	10,360.3

Total authorities are main estimates plus supplementary estimates.

Section V: Departmental Overview

A. Mandate, Mission and Values

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights", meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is generally regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. The laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I- Industrial Relations
Part II- Occupational Safety and Health
Part III- Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code (Part I)*, R.S. 1998 C. 26, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the *Canada Labour Code*.

> *The Canada Industrial Relations Board's* ***mandate*** *is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values.

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner
- successful resolution of labour relations problems through appropriate dispute resolution mechanisms
- an involved and well-informed labour relations community
- effective Regulations and practices developed through consultation with clients

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's role is to exercise its powers in accordance with the Preamble to the *Code*, which states that Parliament considers "... the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all..." To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the labour relations community across Canada in all aspects of delivering its program.

B. Departmental Organization

The Board is now composed of a Chairperson, four full-time Vice-Chairpersons, six full-time members and six part-time members (six representing employees and six representing employers). The appointment of the part-time members was done on May 29, 2000, subsequent to the period under review. All are appointed by Order in Council. The Chairperson and Vice-Chairpersons are appointed for terms not to exceed five years, and the members are appointed for terms not to exceed three years.

The Chairperson is the chief executive officer of the Board, with the authority to supervise and direct its work, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters being considered by the Board
- the composition of panels, and assigning Vice-Chairpersons to preside over them
- determining the dates, times and places of hearings
- the conduct of the Board's work
- managing the Board's internal affairs, and
- overseeing the duties of the Board's public-service staff.

The Board's headquarters are located in the National Capital Region. Support to the Board is provided by the Executive Director and the Senior Legal Counsel, both reporting directly to the Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, information management and information technology, financial and administrative services and human resources. The Legal Services Branch provides legal assistance, as required by the Board, and acts as the Board's legal counsel in most judicial review proceedings.

The Board also has five regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed by labour relations professionals and case management teams. Each regional office is headed by a regional director, who reports to the Executive Director in Ottawa.

Business Line Description

The Board has a single business line - the administration of the *Canada Labour Code*. To achieve this business line, the Board has three major service lines: adjudication, mediation and information/communication.

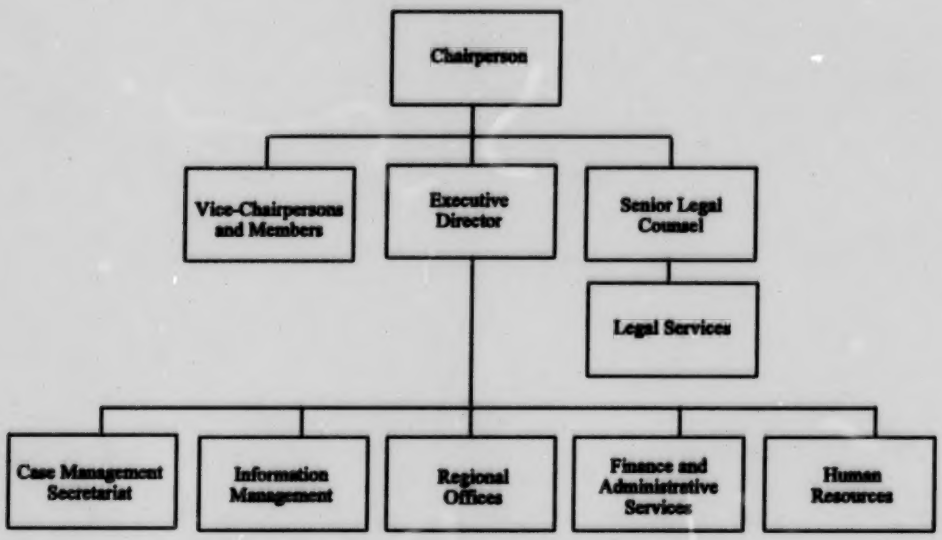
When differences arise between bargaining agents and employers that cannot be resolved by the labour relations officers (LROs) in the regional offices, these differences are referred to the Board for adjudication. A large majority of all matters before the Board are decided based on the parties' written submissions and on the detailed investigation reports filed by the regional offices. The remainder are decided after the holding of public hearings at which the parties submit evidence and argument in support of their respective positions. All Board decisions are issued in writing and when the reasons for decision are issued, they are subsequently published in both official languages for the benefit of the labour relations community at large.

Mediation services are provided through the regional offices in an effort to resolve labour relations issues quickly and efficiently. Labour relations officers and case management staff at the Board's regional offices are responsible for the processing and investigation of applications, complaints and referrals filed by the Board's clients. The LROs hold informal discussions and mediation sessions with the parties in order to resolve contentious issues. Settling complaints and disputes at the regional level eliminates the need for costly public hearings, accelerates the decision-making process, and in some instances, can avoid the unlawful shutdown of important services. Solutions arrived at between the parties contribute to greater harmony in the workplace.

Information/communication services are provided on an ongoing basis by the Board, management and staff who continue to be active in the labour relations community, through direct consultation with clients, by responding to *ad-hoc* enquiries, and through presentations by Board members and staff. Information concerning the Board's jurisprudence and activities

is made available through the publication and distribution of *Reasons for Decision*, newsletters and information circulars. The CIRB also provides information through its Web site and is currently developing its new Regulations and practice notes following extensive consultations with its clients throughout the country.

Organization Chart



Section VI: Other Information

A. Contact List

Toll-free: 1-800-575-9696
TTY: 1-800-855-0511
Web site: www.cirb-ccri.gc.ca
E-mail: cirbccri@istar.ca

HEADQUARTERS
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont. K1A 0X8

Executive Director: Akivah Starkman

Tel.: (613) 947-5429
Fax: (613) 947-5407

Senior Legal Counsel: Holly Harris

Tel.: (613) 947-5458
Fax: (613) 947-5460

NATIONAL CAPITAL REGION

Director: Pierre Sioui-Thivierge

Tel.: (613) 947-5440
Fax: (613) 995-9493

ATLANTIC REGION
Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S. B2Y 2N6

Director: John Vines

Tel.: (902) 426-9785
Fax: (902) 426-7397

ONTARIO REGION
1 Front Street West
5th Floor East
Suite 5300
Toronto, Ont. M5J 2X7

Director: Peter Suchanek

Tel.: (416) 973-3783
Fax: (416) 973-6543

WESTERN REGION
757 West Hastings Street
Suite 410
Vancouver, B.C. V6V 1A1

Director: Tom Panelli

Tel.: (604) 666-8220
Fax: (604) 666-6071

Carlton Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man. R3C 3H8

Senior Labour Relations Officer:
John Taggart

Tel.: (204) 983-3147
Fax: (204) 983-3170

QUEBEC REGION
Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que. H3A 3J2

Acting Director: Jean Gosselin

Tel.: (514) 283-9171
Fax: (514) 283-3590

B. Legislation Administered and Associated Regulations

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) **R.S.C. 1985, c. L-2**
Canada Labour Code (Part II - Occupational Safety and Health) R.S.C. 1985, c. L-2
Canada Labour Relations Board Regulations, 1992, SOR/91-622

C. Listing of Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

Canada Industrial Relations Board Annual Report

D. OTHER INFORMATION

Summary of CIRB Key Decisions

This section deals with key decisions issued by the Canada Labour Relations Board between January 1, 1999 and March 31, 2000.

Red Bank First Nation, [1999] CIRB no. 5

The Board had to determine whether a by-law passed by a Band Council pursuant to the *Indian Act* governing the relationship between the Band Council and its employees precluded the application of the *Canada Labour Code*. Given the primacy of an Act of Parliament over a regulation or by-law and considering the purpose of the *Code*, the Board answered in the

negative. The Band Council's application for reconsideration of the Board's decision to certify the PSAC as bargaining agent for Council employees was therefore dismissed.

British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, [1999] CIRB no. 6

Employers applied to the Board for an order pursuant to section 87.7(3) to enforce the continuation of services to grain vessels when grain workers refused to cross picket lines established by striking PSAC members (grain weighers). Because the striking employees and their employer fell outside the scheme of the *Canada Labour Code*, the Board did not have jurisdiction under section 87.7 to make the requested orders. The Board also found that the grain workers' refusal to cross picket lines constituted an illegal strike, notwithstanding the provision in the collective agreement allowing employees to refuse to cross picket lines at their place of employment. The Board stated that the parties may not contract out of the statutory obligation not to strike during the term of a collective agreement and the effect of a collective agreement clause allowing employees to honour a picket line must be limited to an agreement as to the rights and liabilities between the parties in the context of the grievance-arbitration process.

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., [1999] CIRB no. 7

The Board found that the conditions for a single employer declaration were met and that there was a sufficient labour relations purpose to justify exercising its discretion pursuant to section 35. Although the employer's intentions were not to undermine bargained or bargaining rights, the consequence of its use of its corporate structure to achieve its business goals had that effect. Having found that granting a single employer declaration would be conducive to labour relations stability and harmony, the Board decided to exercise its discretion to grant the requested declaration.

Greater Moncton Airport Authority Inc., [1999] CIRB no. 12

The union objected to the Board's jurisdiction to decide the matter of essential services on the grounds that the notice to bargain was served prior to the enactment of the revised *Canada Labour Code, Part I*, and that the Minister's referral was *ultra vires* as it violated the intent and spirit of the statute. Finally, this matter was presented to the Board as a Ministerial reference per section 87.4(5) under which the Board has jurisdiction to deal with the specific issues raised in the ministerial referral, and to interpret the legislation in a manner that is consistent with its intent, yet sensitive to the parties. Consequently, the Board had jurisdiction to deal with this matter.

The Town of The Pas, [1999] CIRB no. 14

Following the transfer of the management, operation and maintenance of the Town of The Pas Airport from Transport Canada to the Town, the Board found that it had constitutional jurisdiction to deal with the application for certification filed by the union to represent airport equipment operators at the Airport. The Board determined that the primary functions of the employees, i.e. maintenance, were vital and essential to the safe and effective operation of the Airport, a core federal undertaking. The Board also concluded that the Airport operations were severable from the rest of the Town's general operations.

CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited, [1999] CIRB no. 22

The Communications, Energy and Paperworkers Union applied under section 18 for a review of its bargaining certificate for a unit of employees of the television operations of CHUM, to redesignate the proper name of the employer and to include employees of CityInteractive, a division of CHUM Ltd. CityInteractive is engaged in the design and production of interactive marketing materials and provides interactive services. CHUM argued that CityInteractive's activities did not fall within federal jurisdiction. The Board held that it had jurisdiction over CityInteractive's labour relations as CityInteractive is part and parcel of the CHUM whole.

Aéroports de Montréal, [1999] CIRB no. 23

The Board had to determine the essential services that must be continued in the event of a strike by the firefighters at the Aéroports de Montréal. In doing so, the Board considered the three following questions. (1) Who is the public referred to in section 87.4? (2) What is meant by the safety and health of that public? (3) How should the Board designate the services, in order to prevent an immediate and serious danger to the public's safety or health in the event of a work stoppage? The Board concluded that the services normally provided by a complement of six members of the unit must always be maintained in the event of a strike.

Clive Winston Henderson, [1999] CIRB no. 29

The complainant's seniority position was lowered following the settlement of grievances of other employees who were placed ahead of him. The complainant was only advised of this change after it was agreed upon, and the union then denied him any further access to the arbitration process. The bargaining agent's refusal to file a grievance on the complainant's behalf was found to be discriminatory and arbitrary and thus a breach of the duty of fair representation.

George Cairns et al., [1999] CIRB no. 35

The International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) is certified to represent a new bargaining unit comprised of "operating engineers," a new classification that merged the duties of locomotive engineers (previously represented by BLE) and conductors (previously represented by the United Transportation Union (UTU)). The BLE failed to balance the legitimate interests of all its members adequately and fairly when it negotiated an agreement with VIA. The union's behaviour was tantamount to an absence of representation and constituted a breach of the duty of fair representation. The Board ordered that the agreement be reopened on three specific issues and that the BLE hold a consultative process to determine the interests and needs of the conductors and hire a professional to assist them in the process.

BCT.Telus et al., [1999] CIRB no. 36

The International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) raised a preliminary objection respecting the Board's jurisdiction to hear an application for a single employer declaration, on the grounds that the Board lacked judicial independence. The Board dismissed the objection. Although the Chairperson has the power to assign and reassign matters and determine the composition of panels, the Chairperson must observe the principles of fairness. In any case, use by the Chairperson of this power does not constitute interference by the executive or legislative branches of government. Finally, the dissolution of the CLRB by legislation was done for legitimate reasons and did not create a perception of lack of independence

PLH Aviation Services Inc. et al., [1999] CIRB no. 37

This single employer application involved major airline companies that had pooled their resources for the provision of fuelling services at the Vancouver Airport. Air Canada and Canadian Airlines International Limited, via the newly created Vancouver Fuel Committee (VFC), entered into an operating agreement with PLH Aviation Services Inc. to operate the fuelling services at the airport. The union, which held bargaining rights with PLH, asked the Board to issue a single employer declaration pursuant to section 35. The Board granted the application mainly because of the control exercised by the airline companies, through the VFC, over the bargaining relationship between PLH and the union.

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44

The Board refused to exercise its discretion to declare Air Canada and its connector airlines a single employer. It refused to do so in an earlier decision on the basis that there was no evidence of actual or likely undermining of bargaining rights. The Board must respect the

bargaining unit structure that parties have created for themselves and that the Board has approved as appropriate bargaining units.

Transx Ltd., [1999] CIRB no. 46

Despite repeated requests by the union and the intervention of the Board, the employer failed to comply fully with an order to reinstate and compensate employees it had discharged for union activity. Furthermore, it conducted surveillance of some union organizers and discharged a group of employees a second time, on false pretences. The Board found that the employer's actions were violations of the *Code* of the most serious nature, designed to intimidate employees. Therefore, a representation vote would not likely reflect the true wishes of the employees. In order to undo the harm already done to employees' freedom of choice, the union was automatically certified.

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CIRB no. 51

Union seeking consolidation of two separate bargaining units pursuant to section 18.1. The Telecommunications Workers' Union's proposal to consolidate the unit was consistently rejected by the employer at the bargaining table. The admitted purpose for the consolidation was to extend one unit's work jurisdiction clause to the other unit thus ensuring the union's complete control over the work jurisdiction in the two areas. The application was dismissed. There were no significant changes in the industry warranting the Board disrupting stable labour relations, and no compelling reasons that the bargaining structure was no longer appropriate and warranted interference.

Trentway-Wagar Inc., [2000] CIRB no. 57

The Amalgamated Transit Union, Local 1624, was in the process of renegotiating its collective agreement with Trentway-Wagar. The employer dismissed Local president from employment on day of his re-election to that post. The president was prevented from conducting his union duties, particularly relative to the renegotiation. The Board concluded the dismissal of the Local president must potentially have a serious adverse impact upon the collective bargaining process and cause employees to reasonably fear retaliatory action by the employer for union activities. The Board issued an interim order pursuant to section 19.1 for the reinstatement of the individual.

Island Telecom Inc. et al., [2000] CIRB no. 59

The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Locals 401 and 902, was seeking a declaration that Island Telecom Inc. and Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS)

are a single undertaking or business for the purposes of the *Code*. ITAS is a wholly owned subsidiary of Island Tel established in 1996 to provide Internet access to Island Tel customers. The Board concluded that employees who were doing the union's bargaining unit work at Island Tel were being transferred to or hired by ITAS to do the same work in a non-bargaining unit environment. It exercised its discretion under section 35 and made the single employer declaration as there was convincing evidence that the unions' bargaining rights were being or likely to be undermined.

ITAS claimed that the Board did not have jurisdiction to rule on this matter as ITAS is not operating as a federal work, undertaking or business. The Board determined that ITAS's activities extends beyond the limits of the province. It allows Internet users to communicate, transmit and receive information across the world. ITAS also falls under federal jurisdiction because it was intended to be, and is, operated as an integral functional unit of Island Tel.

Westhore Terminals Ltd., [2000] CIRB no. 61

Westshore Terminals Ltd. alleged that the International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Locals 514, 502 and 517, counselled or otherwise encouraged its members to refuse to report to work and to perform their duties at the employer's coal-loading facility at Roberts Bank, Delta, B.C. According to the uncontested evidence before the Board, employees were refusing to work in combination, in concert, and in accordance with a common understanding, in support of another union and its members. It was generally accepted that, but for the provisions of the various collective agreements, the conduct of the employees would be considered unlawful as being contrary to section 89. The Board determined that the specific provisions of the collective agreements that govern the relations between the parties do not change the nature of the concerted and unlawful conduct that took place on December 30, 1999 and that constituted a strike in accordance with the provisions of the *Code*.

Claude Duguay et al., [2000] CIRB no. 62

The Canadian Union of Public Employees (CUPE) filed an application for an interim order, seeking to have suspended to final decision of the Board the requirement for the checkers to select a benefit option under the terms of an MEA-II A pension and group insurance plan. In the Board's view, CUPE had not adduced convincing evidence that it had based its action on urgency or any risk to the rights of the parties or to the objectives of the *Code*. The Board found from the whole of the evidence produced by the parties that the issue in this case could be subject to negotiations between CUPE and SAQ; and it is with this in view that the Board ruled that it need not intervene in the balance of power between the parties at this stage of the proceedings. The application was therefore dismissed.

An application for an interim order is an exceptional measure. In addition to relying on the objectives of the *Code* respecting industrial peace and the conduct of effective labour relations, the question must be based on a colour of law before the existence of a serious question or the balance of convenience can even be considered. The Board's decision must therefore be based on matters over which it has jurisdiction.

Judicial Review

This section deals with judgments handed down between January 1, 1999 and March 31, 2000 by superior courts, with respect to decisions of the Canada Industrial Relations Board.

McLean v. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 502,* no. A-247-98, June 23,1999 (F.C.A.)

In March 1996, the Board upheld Rodney McLean's complaint that the ILW had violated the *Code* by operating its hiring hall in a discriminatory fashion. In its decision, the Board retained jurisdiction to deal with the issue of the appropriate remedy. The Board exercised this jurisdiction on April 26,1996 by ordering that the union alter its seniority list. The order did not make any provision for the payment of damages to Mr. McLean. His request that the Board reconvene to deal with the issue of damages was refused.

The refusal was upheld by the Court on judicial review. The Court found that the Board had not failed to "hear and determine the complaint" under the Code and it was evident in the Board's decision that it had dealt with the issue and decided against ordering any economic remedy. The Board was under no duty to award damages as a remedy. The request to reconvene, the Court stated, "was no more than a belated attempt to attack the earlier decision."

Delisle v. *Canada (Deputy Attorney General),* [1999] 2 S.C.R. 989

The *Public Service Staff Relations Act* contains a provision excluding members of the RCMP from its application. Similarly, the *Canada Labour Code* contains a provision excluding public service employees from Part I of the *Code*. RCMP members, as a consequence, do not enjoy the benefits of these statutory collective bargaining regimes.

As referenced in the 24th Annual Report, the Board, therefore, dismissed an application for certification in 1986 to represent the members of the RCMP. The Board determined that it had no jurisdiction to deal with the issue and noted that a regulatory vacuum existed with respect to the RCMP.

Gaetan Delisle was President of an association representing the members of the Quebec branch of the RCMP. He sought on their behalf a declaration that these two provisions were unconstitutional as they violated the rights to freedom of association and of expression as well as the equality rights guaranteed by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Quebec Superior Court and the Quebec Court of Appeal rejected his claim and found the provisions valid.

On appeal to the Supreme Court, the judgement of the courts below was affirmed. The Supreme Court did not accept the argument that the provisions prevented the RCMP from creating an independent employee association and that the provisions encouraged unfair labour practices. The Court found that the right to freedom of association did not require the application of a particular statutory regime of collective bargaining and trade union representation. Rather, the protections existed independently under the *Charter*. If the RCMP were guilty of unfair labour practices these could be attacked directly under the *Charter* as invalid government action. Similarly, the right to freedom of expression does not require specific statutory obligations; it obliges the government not to interfere with a *Charter* protected freedom. Positive government action to include workers in a particular industrial relations scheme is not required when the *Charter* already prohibits interference by government with respect to freedom of association and expression. Finally, the equality rights of the *Charter* were not infringed as the distinction imposed on the RCMP by the provisions was not a ground of discrimination recognized under the *Charter*. The provisions are not discriminatory as they set the RCMP apart from other public service employees for a legitimate public purpose.

NAVCanada v. *Canadian Air Traffic Control Association* (1999), 250 N.R. 321 (F.C.A.)

In March 1998, the Board ordered the union not to strike nor to engage in a work slowdown. Shortly thereafter, upon application by the employer, and without specifically notifying the union, the Board ordered that its order be filed for enforcement in the Federal Court pursuant to section 23(1) of the *Code*. The union filed submissions with the Board under that section and the following day it requested the Board to rescind its order on the grounds that the Board had breached a principle of natural justice by making the order without providing the union with an opportunity to make submissions. The Board received the submissions and allowed the employer 10 days to respond and a further 10 days for the union to file its reply. The union applied for judicial review on the grounds of breach of natural justice and the Board deferred considering the matter pending the outcome.

The application for judicial review was dismissed. Because the Board had already agreed to provide the opportunity to make submissions, the union had received the remedy it sought. The Court stated: "When a party seeks to remedy a procedural defect before a tribunal and the tribunal agrees to what the applicant seeks... it is inappropriate for the applicant to ignore the tribunal and insist on proceeding to Court."

Beaudet-Fortin v. *Canadian Union of Postal Workers*, no. A-23-98, November 26, 1999 (F.C.A.)

A union member was expelled from her union for participating in lawful raiding activities which, although permitted as an employee's basic freedom under section 8(1) of the *Code*, could be sanctioned by expulsion under the union's Articles. She filed a complaint of unfair

labour practice with the Board. The Board upheld her complaint on the basis that the expulsion was a discriminatory manner of applying discipline and membership rules contrary to sections 95(f) and (g) of the *Code*.

The Court upheld the Board's decision on review as not being unreasonable in the circumstances.

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. ***Cairns,*** no. A-749-99, January 18, 2000 (F.C.A.)

Mr. Cairns complained to the Board that the union had violated its duty of fair representation under the *Code* by preferring the interests of the locomotive engineers over those of the conductors in the negotiation of the collective agreement with VIA Rail. The Board upheld the complaint and ordered the collective agreement reopened.

The union and the employer brought an application for judicial review arguing that the Board had erred in considering the content of the negotiation and had exceeded its jurisdiction by ordering the renegotiation of the collective agreement. They then brought a motion for an order staying the Board's order pending the disposition of the review.

This judgment of the Court deals only with the motion for the stay. The Court granted the stay after applying the test as outlined by the Supreme Court of Canada in *RJR MacDonald Inc* v. *Canada.* The Court found that there were serious questions to be determined at the judicial review and that irreparable harm might be suffered without the stay as any renegotiation done pursuant to the order could compromise the employees (by requiring their lay-off, for example) if it later had to be undone. The Court did not accept that the Board was insulated from the stay by its strong privative clause in the *Code*.

Varma v. *Canadian Union of Postal Workers,* no. A-552-97, February 11, 2000 (F.C.A.)

Mr. Varma had complained to the Board that certain union executives had breached the duty of fair representation. The Board dismissed his complaint. Mr. Varma then made an access to information request under the *Privacy Act* whereby he discovered previously undisclosed information in his personnel file. His request for reconsideration was based on this newly discovered information. The Board refused to reconsider the matter as it would require speculation as to what effect the information might have had on the original panel. Mr. Varma applied for judicial review.

The Court upheld the Board's refusal. The Court noted the presence of a strong privative clause in the *Code* and found the Board's decision was not patently unreasonable. Mr. Varma had failed to explain why the information had not been discovered prior to the original hearing, nor had he shown how it could have changed the Board's decision.

Viceroy Minerals Corp v. *Teamsters, Local Union No.31*, no. A-619-98, March7, 2000 (F.C.A.)

The union applied under new section 109 of the *Code* for access to employees living on the employer's isolated premises near Dawson City to solicit union membership. Under the section, access must otherwise be impracticable. The union argued that it would not be able to contact these employees without access to the premises. The Board found that access to those employees flown into work by the employer was impracticable but was not for those travelling to work by private car. However, it interpreted section 109 as contemplating an order applying to all employees. It therefore ordered access to all employees on the premises. The employer applied for judicial review arguing that the Board had exceeded its jurisdiction in making that order.

The Court dismissed the application for review. The Court noted the strong privative clause in the *Code* and allowed the Board a high degree of deference. It was open to the Board to order access to all employees and not only to the group flying to work.

Quick Coach Lines Ltd. v. *Teamsters Local Union No.31*, no. A-650-98, March 10, 2000 (F.C.A.)

The Court dismissed the application of Quick Coach Lines for judicial review as it found the Board had not exceeded its jurisdiction by certifying the union as bargaining agent for a unit different from the one applied for under the *Code*. The union had applied for a unit including "drivers, wash rack employees and mechanics." However, the Board found that the employees in the proposed unit did not share a sufficient community of interest; consequently, it certified the union as agent for the drivers.

The Court recognized the Board as a highly specialized tribunal whose decisions are protected by a strong privative clause. The Court concluded: "In requiring the Board to determine whether the bargaining unit is appropriate, the Board must have jurisdiction to consider alternative bargaining units."

Amalgamated Transit Union, Local Union 1624 v. *Bugay* (1999), 99 CLLC 220-031 (F.C.A.)

The Board treated a letter of complaint submitted by an individual employee as an application to reconsider an earlier Board decision declaring a partial sale of business from Voyageur to Trentway-Wagar. While the initial application concerning the sale was pending, the parties had entered into a settlement of various matters concerning the bargaining unit and this had been incorporated into the order. The Board remitted the matter back to the original panel to examine the facts and circumstances relating to the intermingling of employees and

consequent seniority list. The applicants feared that the Board's reconsideration would open the negotiated settlement with respect to seniority. They sought judicial review.

The Court held that the Board had exceeded its jurisdiction by exercising its power to reconsider its own decision without first being asked to do so by a party to the collective agreement as required by former section 45(3) of the *Code*. The Court noted that there was nothing in the *Code* to prevent the Board from investigating the complaint as a breach of the duty of fair representation under section 37 and fashioning a remedy if that section were violated.

Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa v. *Syndicat des employées et employés professionels-les et de bureau, section locale 57* (1999), 242 N.R. 188; and 99 CLLC 220-048 (F.C.A.)

CIBC filed a complaint with the Board alleging that the union, which had applied for certification, had engaged in unfair labour practices. It wanted the Board to investigate its complaint and dismiss the application for certification if the complaint was substantiated. The Board found little to substantiate the employer's claims. As it was satisfied that a majority of the employees wanted the union to represent them, the Board certified the union; however, it still intended to hold a hearing regarding the allegations of unfair labour practices.

Before the hearing could be held, the employer filed an application for judicial review. CIBC asserted that the Board's certification order was irrational as it was issued without supporting reasons.

The Court dismissed the application stating that "[T]he Board is master of its procedures. It is also master of setting its priorities." The Board is not required to delay certification whenever an employer raises allegations of unfair labour practices. The Board could not have rendered its decision without having taken these allegations into consideration.

Dynamex Canada Inc. v. *Canadian Union of Postal Workers* (1999), 99 CLLC 220-037 (F.C.A.)

In March 1997, CUPW applied for certification as the bargaining agent for a group of Dynamex employees. The Board dismissed the original application because the union had underestimated the number of employees in the unit.

In November 1997, the union filed a second application for certification as the bargaining agent of a larger group of employees. Dynamex argued that the application was not only untimely but it was for substantially the same bargaining unit as before. Therefore, the six-month time bar for reapplication, in section 31(1) of the Regulations, was contravened.

Although the Board recognized that the application was for substantially the same bargaining unit, it exercised its discretion to abridge the time and considered the application on its merits. The Board determined that the unit was appropriate for collective bargaining and ordered a representative vote. Dynamex applied for judicial review arguing that the Board lacked jurisdiction to override the time bar.

The Federal Court of Appeal held that the Board properly exercised the authority conferred by Parliament to make regulations regarding time periods under section 15(e) of the *Code*. Section 31(3) of the Regulations allows the Board to override the time bar set out in section 31(1).

The Supreme Court dismissed Dynamex's application for leave to appeal, without reasons.

Conseil canadien des relations industrielles

1er Rapport annuel

1999-2000

Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8
Tel./Tél: (613) 947-5366 / Fax: (613) 947-3894

le 29 janvier 2001

L'Honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail
Place du Portage, Phase II
165, rue Hôtel de Ville, 11e étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Madame la Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le premier Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations industrielles pour la période du 1er janvier 1999 au 31 mars 2000.

Le tout respectueusement soumis,

J. Paul Lordon
Président

Table des matières

Partie I: Message

A. Message du président 1

Partie II: Rendement du ministère

A. Contexte social 3
B. Attentes en matière de rendement et
Tableau des principaux engagements en matière de résultats 4
C. Réalisations en matière de rendement 4
La transition 4
Le nouveau Conseil 5
Renseignements statistiques 9
Temps de traitement 9
Rendement dans les bureaux régionaux — Enquêtes et médiation 11
Processus décisionnel 12
Autres défis 13
D. Présentation des renseignements financiers 14

Partie III: Groupement des rapports

A. Politiques spéciales sur les voyages 15

Partie IV: Rendement financier

A. Aperçu du rendement financier 17
B. Tableaux financiers 18
Tableau 1 – Crédits approuvés 18
Tableau 2 – Dépenses prévues contre dépenses réelles 18
Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses prévues du Conseil
contre les dépenses réelles 19

Partie V: Aperçu du ministère

A. Mandat, mission et valeurs 21
B. Organisation du ministère 22
Description du secteur d'activité 23
Organigramme 24

Partie VI: Autres renseignements

A. Liste des personnes ressources 25
B. Lois appliquées et règlements connexes 26
C. Rapports prévus par la loi et autres rapports ministériels 26
D. Autres renseignements 26
Résumé des décisions clés du CCRI 26
Révision judiciaire 33

Partie I: Message du président

Je suis heureux de présenter le premier rapport annuel du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) qui a remplacé le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) le 1er janvier 1999, lors de l'entrée en vigueur du Projet de loi C-19. Le rapport et les statistiques sur le rendement du CCRI s'étalent donc sur une période de 15 mois, c'est-à-dire du 1er janvier 1999 au 31 mars 2000.

À l'automne 1999, le CCRI précisait un certain nombre d'objectifs et de priorités et élaborait un plan stratégique pour améliorer l'efficacité du Conseil, pour gérer sa charge de travail de façon plus rapide et pour devenir plus attentif aux besoins du milieu des relations du travail.

De grands progrès ont été réalisés sur tous les plans. Toutes les difficultés découlant de la transition du Conseil canadien des relations du travail au CCRI ont été traitées et résolues efficacement. Les pratiques de gestion des affaires du Conseil ont fait l'objet d'une révision en vue d'accroître leur efficience et efficacité. Le Conseil a en outre mis sur pied la Direction de la Gestion de l'information pour lui permettre d'améliorer sa capacité d'informer et de consulter sa clientèle, ainsi que de communiquer avec elle. Il a mené à terme un examen complet de son environnement technologique et a élaboré une stratégie pluriannuelle d'investissement en TI pour remplacer ses systèmes désuets, pour améliorer l'opportunité et la qualité de l'information et pour tirer profit des nouvelles dispositions législatives qui permettent au CCRI d'utiliser davantage la technologie pour accélérer son processus d'audition. Le Conseil a révisé et mis à jour ses pratiques financières et a conclu une entente de services financiers partagés avec la Commission des relations de travail dans la fonction publique. C'est ainsi qu'a été mise sur pied une fonction de vérification et de contrôle plus autonome et moins onéreuse. Les rénovations effectuées à l'ensemble des installations du Conseil ont entraîné une réduction considérable des besoins en espace et des coûts; elles ont en outre permis d'améliorer les installations à la disposition de sa clientèle. En outre, des mesures du rendement concernant les fonctions relatives au processus décisionnel, à la médiation et aux enquêtes ont été élaborées. Comme suite à la vaste série de consultations auprès de notre clientèle d'un océan à l'autre, le CCRI procède actuellement à la révision et à la mise à jour de son Règlement et de ses avis de pratique.

Les contraintes liées à l'exploitation demeurent importantes. Le nombre d'affaires présentées au CCRI par les membres de sa clientèle n'a jamais été aussi élevé. D'autre part, depuis sa création, le CCRI continue de rendre à une vitesse record des décisions relativement aux accréditations, aux plaintes et aux autres dossiers qui lui sont soumis. Si ces réalisations sont fort encourageantes, le Conseil doit cependant revoir ses niveaux de ressources s'il veut continuer à gérer efficacement sa charge croissante de travail.

Je crois que nous avons accompli de grands progrès afin de rendre notre organisme efficace, efficient et plus en mesure de répondre aux besoins et aux attentes de notre clientèle. Grâce à l'apport constant de nos partenaires et du milieu des relations du travail, je suis convaincu que le CCRI réussira à s'adapter pour relever les défis à venir.

J. Paul Lordon
Président

IN MEMORIAM

Jean Galipeault
Vice-président
Décédé le 24 juin 2000

Au moment de la préparation du présent rapport, nous avons appris le décès de M[e] Jean Galipeault, un des vice-présidents du Conseil canadien des relations industrielles.

M[e] Galipeault a été nommé vice-président du CCRI le 1[er] février 1999.

Avant sa nomination, M[e] Galipeault a oeuvré, pendant 18 ans, à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Il a occupé, pendant 14 ans, le poste de commissaire à temps plein. Auparavant, il avait fait partie, pendant 4 ans, des Services de médiation de la Commission. M[e] Galipeault a pratiqué le droit à Québec entre 1960 et 1974. Dans sa pratique privée, il a fait, entre autres, du droit du travail. Il a été journaliste professionnel au journal *Le Soleil* à Québec, de même qu'à *La Presse* à Montréal, avant de se lancer dans la pratique du droit. Il a aussi été membre à temps plein, pendant près de quatre ans, du Tribunal des anciens combattants.

Il sera regretté de tous.

Partie II: Rendement du ministère

A. Contexte social

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail*, Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail. Il a été établi en janvier 1999 à la suite de modifications apportées à la Partie I du *Code canadien du travail*. À cette époque, la ministre fédérale du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, avait déclaré que le Conseil canadien des relations industrielles «... s'avérera[it] un atout tant pour le syndicat que pour les employeurs dans le secteur de travail de compétence fédérale».

Le CCRI exerce ses pouvoirs dans toutes les provinces et tous les territoires à l'égard des entreprises fédérales exerçant leurs activités dans les secteurs suivants:

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par pipeline ou par traversier
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités dans le Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest, y compris celles qui relèveraient normalement de la compétence provinciale
- les entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Ltée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 700 000 employés et leurs employeurs et englobe les entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

Le Conseil s'est fixé une série d'objectifs stratégiques pour appuyer son mandat:

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du conflit et en appliquant les mécanismes appropriés de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- s'acquitter de ses responsabilités de façon rapide, juste et uniforme;

- consulter ses clients au sujet de son rendement et de l'élaboration de ses règlements, politiques et pratiques;
- mieux faire comprendre son rôle, ses processus et sa jurisprudence;
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

B. Attentes en matière de rendement

Tableau des principaux engagements en matière de résultats

Conseil canadien des relations industrielles	
S'engage auprès des Canadiens et Canadiennes à:	**Sera démontré par:**
favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada **13 384 381 $**	**des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique** **le règlement des différends en relations du travail par la médiation et d'autres modes de règlement des différends** **un milieu des relations du travail impliqué et bien informé** **des règlements et pratiques efficaces élaborés à la suite de consultations auprès des clients**

C. Réalisations en matière de rendement

La transition

La transition du Conseil canadien des relations du travail au Conseil canadien des relations industrielles est presque achevée. Le processus a été mené à bien de façon à ne pas perturber le service à la clientèle. Les dossiers de l'ancien Conseil ont donc été transférés progressivement au Conseil actuel.

Les anciens membres ont mené à terme certaines affaires, comme c'est la pratique lorsqu'un dossier complexe est déjà très avancé et que les audiences ont déjà été tenues. La plupart des affaires ont été transférées au nouveau Conseil dès que la nomination des vice-

présidents et des membres au nouveau Conseil l'a permis. Les premières nominations au CCRI sont entrées en vigueur entre janvier et août 1999.

Au moment de la dissolution du CCRT, 542 affaires étaient en instance. De ce nombre, 134 affaires ont été laissées dans les mains d'anciens membres du CCRT pour qu'ils les mènent à terme. Il ne reste que 6 de ces affaires à régler.

La transition du CCRT au CCRI a coûté environ un million de dollars durant l'exercice 1999-2000. Une partie de ce montant, environ 187 000 $, a servi à la réinstallation des nouveaux membres aux termes des directives du Conseil du Trésor et l'autre partie, 865 000 $, a été utilisée pour permettre aux anciens membres de mener à terme les affaires dont ils étaient saisis.

Le nouveau Conseil

Depuis sa création, le CCRI a connu une augmentation considérable et soutenue de sa charge de travail. Il été saisi de 847 affaires au cours de sa première année d'activités alors que son prédécesseur en avait reçu 741 en moyenne sur une période de quatre ans.

Durant la période visée,1999-2000, le CCRI a réglé 861 affaires comparativement à une moyenne de 681 affaires au cours des quatre exercices précédents. Soixante-six (66) pour cent des plaintes reçues par le CCRI ont été réglées sans recourir au processus décisionnel.

En dépit de l'augmentation de la charge de travail, le CCRI a réduit le temps de traitement et de règlement des affaires (voir la Figure 2 à la page 9).

Il convient de préciser que, même si la charge de travail du CCRI a augmenté de 20 %, ses ressources au niveau des membres nommés ont diminué de 20 %, passant de 14 membres dans l'ancien Conseil à 11 actuellement. Il convient également de mentionner que, en mai 2000, soit après la période à l'étude, 6 membres à temps partiel ont été nommés au CCRI.

De nombreuses améliorations sur le plan du rendement sont attribuables à la mise en vigueur des nouvelles dispositions du *Code canadien du travail* visant à permettre au CCRI de fonctionner de façon plus rapide et plus économique. Les modifications législatives incluent la clarification des pouvoirs du président d'attribuer et de réattribuer les affaires et d'attribuer certaines affaires à des bancs constitués d'un seul membre plutôt que de trois membres. En outre, le Conseil doit maintenant rendre ses décisions normalement dans les 90 jours suivant la prise en délibéré, c'est-à-dire, une fois les audiences terminées. Les modifications ont mené à une refonte complète de la structure et des pratiques de gestion des affaires au cours de la première année d'activités du Conseil.

Dans le cadre de la révision de ses procédures internes, le Conseil s'est fixé des objectifs de rendement en matière de gestion des affaires, comme il est précisé dans le Rapport sur les

plans et les priorités. Le Conseil est également en mesure d'instruire des affaires plusieurs jours de suite grâce à une démarche concertée et au recours à la mise au rôle en bloc. Les séances de gestion des affaires et d'autres moyens préparatoires à l'audience ont également contribué dans une large mesure à accélérer les audiences en permettant notamment aux parties de divulguer de l'information et de produire des documents, de déterminer et de planifier le nombre de témoins, et d'envisager le recours à d'autres modes de règlement des différends.

Après avoir examiné ses procédures de gestion des affaires, le Conseil s'est attardé à ses pratiques de gestion de l'information. Il a créé une direction de la Gestion de l'information ayant pour mandat d'examiner comment le Conseil informe et consulte sa clientèle et communique avec celle-ci et d'apporter des améliorations à cet égard. Afin d'élaborer le règlement d'application du *Code* modifié, d'accroître l'efficacité de ses activités et d'améliorer les communications avec les praticiens des relations du travail, le Conseil a entrepris une vaste série de consultations auprès des représentants du milieu des affaires, de la communauté des relations de travail et du barreau. Le Conseil a également informé et consulté sa clientèle à l'aide du bulletin «Focus» et par le truchement de ses membres représentatifs. De même, il a entrepris un examen de l'environnement technologique afin d'améliorer la qualité et l'à-propos de l'information et de tirer profit des nouvelles dispositions législatives lui permettant d'utiliser les moyens technologiques à meilleur escient afin d'accélérer le processus d'audience, au moyen, par exemple, de vidéoconférences.

En plus d'adopter de nouvelles pratiques de gestion de l'information et des affaires, le CCRI a pris plusieurs autres mesures afin d'accroître l'efficience et l'efficacité du nouveau Conseil. Ces initiatives comprennent notamment:

- l'élaboration d'un plan stratégique complet pour régler tous les problèmes relatifs à la transition;
- la révision des pratiques financières du Conseil et la conclusion d'une entente de partage des services financiers avec la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Cette entente a permis d'harmoniser les politiques financières du CCRI et de la CRTFP, de mettre en place des méthodes additionnelles d'examen interne des pratiques financières par des spécialistes et d'assurer la conformité complète des services financiers du CCRI avec le système SIF;
- la réaménagement des locaux du Conseil pour réduire l'espace utilisé et faire un meilleur usage du concept d'aire ouverte. Cela a permis de réduire les frais de location d'environ 400 000 $ (en-deçà de l'enveloppe allouée par TPSGC) et d'améliorer les installations du CCRI accessibles à la clientèle comme la bibliothèque, la salle d'audience et les salles de réunion;
- l'examen et l'adoption de mesures du rendement appropriées, comme il est indiqué dans le Rapport sur les plans et les priorités du Conseil;
- l'élaboration d'un programme de formation en matière de médiation et d'autres modes de règlement des différends. Le financement de cette initiative provient du programme de

règlement des différends du ministère de la Justice. Le Conseil continuera d'apporter des améliorations à son programme de médiation afin d'être mieux en mesure d'aider les parties à régler leurs différends avant d'en venir à des procédures plus onéreuses et plus longues.

Assortir les résultats du Conseil de mesures quantitatives est une tâche complexe. Le Conseil protège la liberté d'association et la liberté d'adhérer au syndicat ou à l'organisation patronale de son choix, mais il n'intervient pas dans le choix des intéressés. Le Conseil se prononce sur les pratiques déloyales de travail afin de prévenir les conflits de travail. Même s'il est difficile de mesurer de façon précise les résultats soit de la liberté d'association, soit de la prévention des conflits de travail, il y a consensus sur le fait que ces résultats, ces buts et ces valeurs constituent des éléments vitaux d'une société équitable et démocratique et d'une économie saine et productive.

Les exemples qui suivent illustrent la contribution du Conseil à la réalisation de ces buts et son incidence sur les parties ainsi que sur les Canadiens et les Canadiennes:

- Par suite de la fusion de fournisseurs en services de télécommunication dans l'Ouest du Canada, le Conseil a été appelé à déterminer les unités habiles à négocier et les droits de représentation. Le Conseil a tenu des audiences sur la question et a encouragé les parties à trouver elles-mêmes une solution au problème. Les parties se sont entendues pour qu'il y ait une seule unité de négociation et un seul agent négociateur pour représenter les travailleurs syndiqués. Cette entente a été présentée au Conseil, qui a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation auprès de quelque 17 000 employés et en a supervisé le déroulement.

  Du fait de l'intervention du Conseil, la demande de l'employeur a pu être traitée rapidement. L'employeur est mieux en mesure de mettre son plan d'entreprise à exécution et de répondre aux inquiétudes des actionnaires; il connaît l'agent négociateur avec lequel il doit négocier; et il est mieux en mesure de favoriser la stabilité des relations de travail au sein de son effectif.

  Du fait également de l'intervention du Conseil, les employés ont eu la possibilité de choisir par un vote majoritaire l'agent négociateur qu'ils voulaient de sorte que la période d'incertitude qui a suivi la fusion s'en est trouvée écourtée.

- Au cours des négociations avec les pompiers travaillant à l'un des aéroports internationaux les plus achalandés du Canada, le Conseil a été appelé à déterminer le nombre de pompiers qui devraient demeurer au travail en cas de grève. Après avoir entendu les parties, le Conseil a rendu rapidement une décision au sujet des services essentiels, laquelle décision influait directement sur la santé et la sécurité du public.

- Le Conseil a été appelé à intervenir dans un conflit mettant en cause un gros employeur du secteur de la radiodiffusion et ses techniciens et à empêcher une grève

illégale. Le Conseil est intervenu rapidement, a entendu les parties et a rendu une ordonnance provisoire, ce qui a permis d'éviter le déclenchement d'une grève.

- La première plainte de pratique déloyale de travail dont le Conseil a été saisi à la suite d'une acquisition importante au sein du secteur du transport aérien a été réglée en l'espace de quelques jours. Il a fallu moins d'une semaine pour fixer la date de l'audience. Avant l'audience, et avec l'accord des parties, un vice-président a joué le rôle de médiateur pour orienter les discussions entre les parties. Une entente est intervenue après quatre jours et son résultat est probablement plus favorable aux deux parties et au lieu de travail que l'aurait été une décision du Conseil.

- Dans le secteur du débardage sur la côte est, des plaintes avaient été déposées alléguant que des pratiques d'embauchage contrevenaient aux dispositions du *Code*. L'intervention du personnel du Conseil a permis aux parties de parvenir à un règlement, ce qui a eu pour effet de stabiliser l'effectif et de prévenir une interruption possible des activités portuaires.

On trouvera un résumé d'autres décisions clés rendues par le Conseil à la fin du présent rapport (voir les pages 26 à 32).

Par ses efforts de médiation, le Conseil parvient à régler des questions litigieuses en matière de relations de travail, ce qui permet aux parties d'économiser beaucoup de temps et d'argent, et ce, sans perturber les services offerts aux Canadiens dans des secteurs comme ceux du transport aérien et du transport ferroviaire ou en détériorer la qualité.

Dans les statistiques sur le rendement qui suivent, le Conseil fournit des renseignements détaillés sur le volume de travail, la rapidité avec laquelle il a traité les dossiers et la qualité du travail exécuté. La présentation des renseignements sur le rendement reprend en général celle des exercices antérieurs.

Renseignements statistiques

Figure 1 - Charge de travail

Total - Accréditations, plaintes et autres[1]							
					1999-2000		
	95/96	96/97	97/98	98/99	Total[3]	CCRI seulement[4]	CIRB nouvelles[5]
En main	431	453	439	471	677	581	263
Reçues/rouvertes	835	666	658	806	848	848	847
Total des dossiers	1266	1119	1097	1277	1525	1429	1110
Agréées	347	221	228	193	282	266	219
Rejetées	169	192	155	136	207	190	120
Retirées/réglées	297	267	243	276	372	343	253
Total des affaires tranchées	813	680	626	605	861[2]	799[2]	592
En instance	453	439	471	672	664	630	518

[1] Représente le nombre de questions soumises (en fonction des articles du Code canadien du travail), et non pas nécessairement le nombre d'affaires.

[2] Les statistiques sur le rendement relatives à 6 affaires du CCRT et à 3 affaires du CCRI ne sont pas incluses car les questions n'ont pas toutes été réglées.

[3] Représente toutes les affaires dont sont actuellement saisis les membres de l'ancien CCRT et les membres du CCRI.

[4] Comprend uniquement les affaires dont le CCRI est saisi ou dont il a hérité de l'ancien CCRT.

[5] Comprend uniquement les affaires reçues par le CCRI depuis sa création le 1er janvier 1999.

Le nombre total de dossiers, dans la Figure 1, représente l'une des plus lourdes charges de travail jamais enregistrée. En raison d'une augmentation de 20 % de sa charge de travail, le Conseil a de plus en plus de difficulté à atteindre les niveaux de rendement de sa première année d'activités.

Malgré l'augmentation de la charge de travail, le Conseil est déterminé à gérer toutes les affaires de manière énergique et à réduire encore davantage le nombre et l'âge des dossiers actifs. À cette fin, le Conseil s'efforce de continuer d'améliorer ses pratiques et procédures de gestion des affaires et d'affecter davantage de ressources aux activités de gestion de l'information.

Temps de traitement

Le «temps de traitement» est le temps nécessaire pour mener un dossier à bonne fin — le temps consacré à l'enquête, à la médiation, à l'audience, s'il y a lieu, et à la décision. Le

temps de traitement est calculé de façon à rendre compte du rendement du CCRI relativement à ses propres dossiers et aux dossiers hérités de l'ancien Conseil.

Figure 2 - Temps de traitement (nombre moyen de jours entre la réception et la décision)

		1999-2000			Différence[2]	
	Moyenne sur 4 ans[1]	Toutes les affaires[3]	CCRI seulement[4]	CCRI nouvelles[5]	CCRI seulement[4]	CCRI pouvelles
Toutes les affaires						
avec audience	434	403	344	149	-90	-285
sans audience	144	176	167	114	23+	-30
Accréditation						
avec audience	433	422	326	176	-107	-257
sans audience	111	122	120	105	9+	-6
Plaintes de pratique déloyale de travail						
avec audience	371	386	321	162	-50	-209
sans audience	185	238	228	140	43+	-45

[1] La moyenne sur quatre ans est calculée au moyen des données sur le rendement des exercices 1995-1996 à 1998-1999.
[2] La différence est calculée d'après la moyenne sur quatre ans et le rendement du CCRI.
[3] Représente toutes les affaires dont sont actuellement saisis les membres de l'ancien CCRT et les membres du CCRI.
[4] Comprend uniquement les affaires dont le CCRI est saisi ou dont il a hérité de l'ancien CCRT.
[5] Comprend uniquement les affaires reçues par le CCRI depuis sa création le 1er janvier 1999.

Il ressort de la Figure 2 qui précède qu'il a fallu 344 jours en moyenne au CCRI pour régler toutes les affaires qui ont été entendues. Cela représente une diminution de 3 mois par rapport à la moyenne des quatre dernières années du CCRT. Près de la moitié de ces affaires (62) reçues par le CCRT avant le 1er janvier 1999 ont été confiées au CCRI. Il a fallu 149 jours en moyenne pour régler les affaires reçues par le CCRI après cette date, de leur réception jusqu'à la décision.

En ce qui concerne les affaires réglées sans audience, les données indiquent que le CCRI a traité moins rapidement certaines affaires dont il a hérité de l'ancien CCRT. Cependant, les données confirment que le CCRI a réduit d'un mois le temps de traitement moyen des nouveaux dossiers qu'il a reçus depuis sa création en 1999 comparativement aux quatre années précédentes. Vingt-deux (22) pour cent des affaires réglées sans audience ont été reçues avant le 1er janvier 1999.

Le temps de traitement des demandes d'accréditation réglées sans audience est identique à celui des quatre années précédentes, alors qu'il s'est beaucoup amélioré dans le cas des

demandes réglées avec la tenue d'une audience, soit de 3,5 mois pour toutes les affaires et de 8 mois pour les affaires reçues après le 1er janvier 1999.

En ce qui concerne les plaintes de pratique déloyale de travail, le temps de traitement a été réduit de 1,6 mois pour toutes les plaintes réglées après la tenue d'une audience et de près de 7 mois pour les plaintes réglées après la tenue d'une audience reçues depuis le 1er janvier 1999. Il y a eu une diminution de 1,4 mois du temps de traitement de toutes les plaintes réglées sans audience, et une diminution d'un mois et demi du temps moyen de traitement de toutes les plaintes reçues depuis le 1er janvier 1999.

Le règlement rapide et effectif de toutes les plaintes et demandes dont il est saisi demeure un objectif clé du CCRI en matière de rendement.

Rendement dans les bureaux régionaux — Enquêtes et médiation

Les bureaux régionaux mènent des enquêtes au sujet des demandes visant à établir et à modifier les droits de négociation et font de la médiation dans le cas de plaintes de pratique déloyale de travail. La capacité des régions de régler des plaintes est d'importance considérable pour les parties en cause et élimine la nécessité pour le Conseil d'intervenir et de tenir de longues audiences coûteuses. (Les frais d'audience du CCRI lui-même se situent à environ 2 300 $ par jour, en excluant les salaires; ils sont encore plus élevés dans le cas des parties.)

Les taux de règlement des plaintes sont demeurés assez constants par rapport aux années précédentes, quoiqu'il y ait eu une légère diminution (2,3 %) du nombre de plaintes réglées reçues après le 1er janvier, comme il est indiqué dans la Figure 3 ci-après.

Figure 3 — Règlement des plaintes en 1999-2000

Rendement régional	Objectif	Réalisation		
		Total[1]	CCRI seulement[2]	CCRI nouvelles[3]
Retrait/Taux de règlement - plaintes	50 %	65,6	65,8	68,1 %

[1] Représente toutes les affaires dont sont actuellement saisis les membres de l'ancien CCRT et les membres du CCRI.
[2] Comprend uniquement les affaires dont le CCRI est saisi ou dont il a hérité de l'ancien CCRT.
[3] Comprend uniquement les affaires reçues par le CCRI depuis sa création le 1er janvier 1999.

Processus décisionnel

Le rendement du Conseil est également mesuré par le temps que ce dernier prend pour trancher les affaires dont il est saisi. Un banc (composé du président ou d'un vice-président dans le cas d'un banc constitué d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres dans le cas d'un banc complet) peut régler les affaires à partir de la preuve écrite et documentaire (documentation versée au dossier, rapports d'enquête, observations écrites) ou il peut différer sa décision jusqu'à ce qu'il ait recueilli d'autres éléments de preuve et renseignements à l'occasion d'une audience publique. Les statistiques sur le temps de règlement sont données pour les deux types de processus décisionnel à la Figure 4. [Le Conseil mesure le temps de règlement des affaires tranchées avec audience à compter de la date à laquelle le Conseil prend sa décision en délibéré (qui coïncide habituellement avec la date de la dernière journée d'audience) jusqu'à la date à laquelle la décision est communiquée aux parties. Lorsque les affaires sont tranchées sans audience publique, le délai est calculé à compter de la date à laquelle l'affaire est réputée être «prête» à être examinée par le Conseil jusqu'à la date à laquelle la décision définitive est rendue.] Les temps de règlement des demandes d'accréditation, des plaintes et de tous les autres nouvelles affaires reçues par le CCRI depuis le 1er janvier 1999 continuent d'être les meilleurs temps jamais enregistrés.

Figure 4 - Processus décisionnel (nombre moyen de jours à compter du dernier jour d'audience ou de la date à laquelle l'affaire est prête à être examinée par le Conseil jusqu'à la date de la décision)

		1999-2000			Différence[2]	
	Moyenne su 4 ans[1]	Toutes les affaires[3]	CCRI seulement[4]	CCRI nouvelles[5]	CCRI seulement[4]	CIRB nouvelles[5]
Toutes les affaires						
avec audience	18143	16150	13544	6523	-46	-116
sans audience					1+	-20
Accréditation						
avec audience	156	238	20817	113614	52+	-43
sans audience	31	20			-14	-17
Plaintes de pratique déloyale de travail						
avec audience	14661	11179	8670	6232	-60	-84
sans audience					9+	-29

[1] La moyenne sur quatre ans est calculée au moyen des données sur le rendement pour les exercices 1995-1996 à 1998-1999.
[2] La différence est calculée d'après la moyenne sur quatre ans et le rendement du CCRI.
[3] Représente toutes les affaires dont sont actuellement saisis les membres de l'ancien CCRT et les membres du CCRI.
[4] Comprend uniquement les affaires dont le CCRI est saisi ou dont il a hérité de l'ancien CCRT.
[5] Comprend uniquement les affaires reçues par le CCRI depuis sa création le 1er janvier 1999.
[6] Dans 3 des 5 affaires comprises dans ces données, le dernier jour d'audience n'est pas le jour où le Conseil a pris sa décision en délibéré.

Autres défis

Le Conseil canadien des relations industrielles doit maintenant relever les défis suivants.

Une augmentation de 20 % de sa charge de travail en 1999-2000 met à rude épreuve ses ressources dans tous les secteurs: enquêtes, médiation, processus décisionnel, prise de décision et prestation des services.

L'environnement informatique et de gestion de l'information du Conseil n'a guère changé en presque 10 ans, et les lacunes à cet égard empêchent maintenant le Conseil de tirer pleinement profit d'un cadre législatif conçu pour le rendre plus efficace et lui permettre d'agir avec plus de célérité. L'accessibilité de ces services, plus particulièrement dans les régions éloignées et les bureaux régionaux, ne répond pas aux attentes exprimées dans le *Code* et dans le plan stratégique du Conseil.

La clientèle s'est prononcée en faveur d'un recours accru à la médiation et aux agents des relations du travail du Conseil. Ces exigences et attentes, conjuguées à l'augmentation du volume d'affaires, mettent les ressources à rude épreuve et risquent de limiter la capacité du Conseil de fournir rapidement les services dont a besoin la communauté des relations du travail.

Nous avons mis en place une série de mesures pour relever tous ces défis. Le CCRI a préparé une analyse de rentabilisation aux fins des investissements au titre de la technologie de l'information et de la gestion de l'information. Il a également entrepris des démarches pour accroître le nombre d'agents des relations du travail dans les régions afin de répondre à ces défis dans la mesure du possible.

Certains éléments de l'environnement du Conseil sont indépendants de sa volonté. Le Conseil répond aux demandes et aux exigences de la communauté des relations du travail. Sa clientèle détermine le volume, la complexité et l'urgence des affaires qui lui sont soumises. Même s'il s'efforce d'obtenir le règlement volontaire de toutes les affaires, il doit encore dans certains cas prendre une décision en délibéré et exercer son plein pouvoir décisionnel. Par conséquent, la nature des affaires à une incidence sur le temps et les ressources financières nécessaires pour mener celles-ci à terme.

D. Présentation des renseignements financiers

Conseil canadien des relations industrielles	
Dépenses prévues	8 658 000 $
Autorisations totales	10 812 381 $
Dépenses réelles 1999-2000	**10 360 345 $**

Nota: Le sommaire des données financières présenté pour l'unique secteur d'activité du Conseil, le processus décisionnel, comprend trois chiffres. Ces chiffres visent à montrer ce qui suit:

- *ce qu'était le plan au début de l'exercice (Dépenses prévues);*
- *les dépenses additionnelles que le Parlement a jugé bon d'approuver afin de refléter les priorités changeantes et les faits imprévus (Autorisations totales);*
- *ce qui a été effectivement dépensé (Dépenses réelles 1999-2000).*

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, 2 154 381 $ de plus que le montant des dépenses prévues à l'origine. Les autorisations additionnelles visaient à payer les augmentations de salaire des employés, y compris les avantages sociaux, les coûts supplémentaires de la transition du CCRT au CCRI, et l'amélioration du système de gestion de l'information du CCRI. Les dépenses réelles représentaient 96 % des autorisations totales pour l'exercice. Les détails sont présentés à la Partie IV.

Partie III: Groupement des rapports

A. Politiques spéciales sur les voyages

La politique du CCRI sur les voyages reprend la directive du Conseil du Trésor en la matière et s'applique à tout le personnel du CCRI de même qu'aux membres du Conseil qui sont nommés par le gouverneur en conseil. Dans ce dernier cas, le Conseil applique habituellement la Directive sur les autorisations spéciales de voyager (qui fait partie de la Directive sur les voyages d'affaires du Conseil du Trésor), assortie des restrictions sur les repas et le logement. Il est possible d'obtenir sur demande une copie du texte intégral de la politique sur les voyages du CCRI.

Partie IV: Rendement financier

A. Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, 2 154 381 $ de plus que le montant des dépenses prévues à l'origine. Les autorisations additionnelles visaient à payer ce qui suit:

- les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives: 320 302 $;
- les avantages sociaux rattachés aux coûts additionnels susmentionnés: 172 000 $;
- l'utilisation autorisée des produits de l'aliénation des biens excédentaires de l'État: 2 927 $;
- les coûts additionnels de la transition du CCRT au CCRI: 1 350 000 $;
- un montant reporté des exercices précédents et utilisé pour réduire la taille des locaux à l'administration centrale du Conseil et procéder à leur rénovation: 309 152 $.

Les dépenses réelles représentaient 96 % des montants autorisés. Les coûts de transition ont été engagés en 1998-1999 et en 1999-2000. Nous prévoyons engager d'autres coûts minimes de transition en 2000-2001.

B. Tableaux financiers

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:

Tableau 1 - Crédits approuvés
Tableau 2 - Dépenses prévues contre dépenses réelles
Tableau 3 - Comparaison historique des dépenses prévues du Conseil contre les dépenses réelles

Tableau financier 1

Crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)

Crédit		1999-2000		
		Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
	Relations de travail fructueuses			
25	Dépenses du Programme	7535	9517,5	**9065,3**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1123	1295	**1295**
	Total	8658	10812,5	**10360,5**

Tableau financier 2

Dépenses prévues contre dépenses réelles (en milliers de dollars)

Secteur d'activité: processus décisionnel	1999-2000		
	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
ETP	97		**86**
Fonctionnement	8658	10812,5	**10360,3**
Coût des services offerts par d'autres ministères	2572	2572	**2572**
Coût net du Conseil	11230	13384	**12932**

Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues du Conseil contre les dépenses réelles (en milliers de dollars)

			1999-2000		
	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Relations de travail fructueuses	**8596**	**9606**	8658	10812,5	**10360,3**

Les autorisations totales comprennent les autorisations prévues dans le budget principal et dans le budget supplémentaire.

Partie V: Aperçu du ministère

A. Mandat, mission et valeurs

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée, en règle générale, par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

Partie I- Relations du travail
Partie II- Sécurité et santé au travail
Partie III- Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* était demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, L.C. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de négociation collective dans les secteurs d'activité réglementés par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif, responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a défini la vision et les valeurs suivantes.

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des différends en relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement de conflit
- un milieu des relations du travail engagé et bien informé
- un Règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le rôle du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule du *Code*, où il est dit que le Parlement estime «... que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

B. Organisation du ministère

Le Conseil est maintenant composé d'un président, de quatre vice-présidents à temps plein, de six membres à temps plein et de six membres à temps partiel (six représentant les employés et six représentant les employeurs). La nomination des membres à temps partiel s'est faite le 29 mai 2000, soit après la période à l'étude. Tous sont nommés par le gouverneur en conseil: le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il assure la direction et contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à:

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif et l'avocat général, qui rendent compte tous deux directement au président. Le directeur exécutif est responsable des opérations régionales, de la gestion des affaires, de la gestion de l'information et de la technologie de l'information, des services financiers et administratifs ainsi que des ressources humaines. La Direction des services juridiques fournit l'aide juridique demandée par le Conseil et agit à titre de conseiller juridique du Conseil dans la plupart des révisions judiciaires.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotésde professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

Description du secteur d'activité

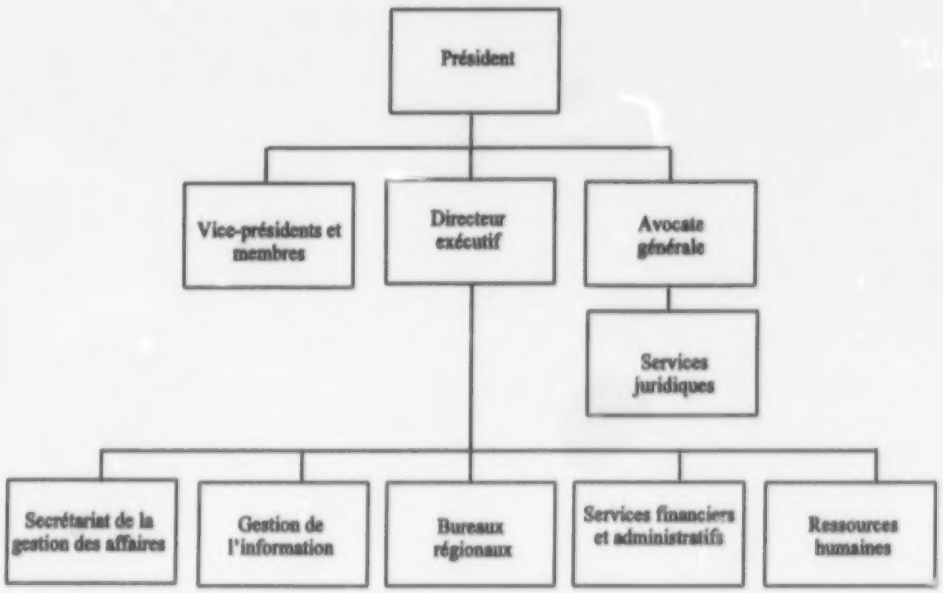
Le Conseil a un seul secteur d'activité — l'administration du *Code canadien du travail*. Ce secteur d'activité regroupe trois secteurs de services principaux: les services décisionnels, les services de médiation et les services d'information/de communication.

Lorsque les différends entre les agents négociateurs et les employeurs ne peuvent être réglés par les agents des relations du travail (ART) dans les bureaux régionaux, ces différends sont renvoyés au Conseil aux fins de décision. Le Conseil tranche une grande majorité des affaires sur la foi des observations écrites des parties et des rapports d'enquête détaillés préparés par les bureaux régionaux. Les autres affaires sont tranchées après la tenue d'audiences publiques au cours desquelles les parties produisent des éléments de preuve et présentent des arguments à l'appui de leurs positions respectives. Toutes les décisions du Conseil sont rendues par écrit et les motifs de décision sont communiqués aux parties. Par la suite, les motifs de décision sont publiés dans les deux langues officielles pour le bénéfice du milieu des relations du travail en général.

Les services de médiation sont fournis par les bureaux régionaux en vue de régler les questions de relations du travail de façon rapide et efficace. Les agents des relations du travail et le personnel chargé de la gestion des affaires dans les bureaux régionaux du Conseil sont chargés de traiter les demandes, les plaintes et les renvois présentés par les clients du Conseil et de faire enquête à leur sujet. Les ART organisent des discussions informelles et des séances de médiation avec les parties afin de régler les questions litigieuses. Le fait de régler les plaintes et les différends au niveau régional élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses, accélère le processus décisionnel et, dans certains cas, peut éviter l'interruption illégale de services importants. Les solutions qui sont trouvées sans l'intervention d'un tiers favorisent davantage l'harmonie au travail.

Les services d'information et de communications sont assurés de façon continue par le Conseil, la direction et le personnel, qui jouent un rôle actif au sein du milieu des relations du travail, à l'occasion de consultations de la clientèle et de présentations par les membres et le personnel du Conseil, et qui répondent à des demandes de renseignements particulières. La publication et la distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et des circulaires fournissent aussi de l'information au sujet de la jurisprudence du Conseil et de ses activités. De plus, le CCRI fournit de l'information sur son site Web et élabore présentement son nouveau Règlement et ses nouveaux avis de pratique après avoir procédé à une vaste série de consultations auprès de sa clientèle à la grandeur du Canada.

Organigramme



Partie VI: Autres renseignements

A. Liste des personnes ressources

Appels sans frais: 1-800-575-9696
ATS: 1-800-855-0511
Site Web: www.cirb-ccri.gc.ca
Courrier électronique: cirbccri@istar.ca

ADMINISTRATION CENTRALE
Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage, tour ouest
Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Directeur exécutif: Akivah Starkman

Téléphone: (613) 947-5429
Télécopieur: (613) 947-5407

Avocate principale: Holly Harris

Téléphone: (613) 947-5458
Télécopieur: (613) 947-5460

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

Directeur: Pierre Sioui-Thivierge

Téléphone: (613) 947-5440
Télécopieur: (613) 995-9493

RÉGION DE L'ATLANTIQUE
Queen Square
45, prom. Alderney
Pièce 600
Dartmouth (N.-É.) B2Y 2N6

Directeur: John Vines

Téléphone: (902) 426-9785
Télécopieur: (902) 426-7397

RÉGION DE L'ONTARIO
1, rue Front ouest
5e étage est
Pièce 5300
Toronto (Ont.) M5J 2X7

Directeur: Peter Suchanek

Téléphone: (416) 973-3783
Télécopieur: (416) 973-6543

RÉGION DE L'OUEST
757, rue Hastings ouest
Pièce 410
Vancouver (C.-B.) V6V 1A1

Directeur: Tom Panelli

Téléphone: (604) 666-8220
Télécopieur: (604) 666-6071

Carlton Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Man.) R3C 3H8

Agent principal des relations du travail: John Taggart

Téléphone: (204) 983-3147
Télécopieur: (204) 983-3170

RÉGION DU QUÉBEC
Place de la Cathédrale
600, boul. de Maisonneuve ouest
Pièce 700 - 7e étage
Montréal (Qc) H3A 3J2

Directeur intérimaire: Jean Gosselin

Téléphone: (514) 283-9171
Télécopieur: (514) 283-3590

B. Lois appliquées et règlements connexes

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) **L.R.C. 1985, ch. L-2**
Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail) L.R.C. 1985, ch. L-2
Règlement du Conseil canadien des relations du travail, 1992, DOS/91-622

C. Rapports prévus par la loi et autres rapports ministériels

Rapport annuel du Conseil canadien des relations industrielles

D. AUTRES RENSEIGNEMENTS

Résumé des décisions clés du CCRI

Cette partie porte sur les décisions clés rendues par le Conseil canadien des relations industrielles entre le 1er janvier 1999 et le 31 mars 2000.

Red Bank First Nation, [1999] CCRI nº 5

Le Conseil devait déterminer si un règlement administratif pris par le Conseil de bande sous l'autorité de la *Loi sur les Indiens* régissant la relation entre le Conseil de bande et ses employés empêchait l'application du *Code canadien du travail*. Compte tenu de la primauté

d'une loi du Parlement sur un règlement ou un règlement administratif, et compte tenu de l'objet du *Code*, le Conseil a dit non. La demande présentée par le Conseil de bande en vue de faire réexaminer la décision du Conseil d'accréditer l'AFPC à titre d'agent négociateur des employés du Conseil de bande a donc été rejetée.

British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, [1999] CCRI nº 6

Les employeurs ont demandé au Conseil de rendre une ordonnance fondée sur le paragraphe 87.7(3) afin de maintenir les services aux navires céréaliers lorsque les manutentionnaires des grains ont refusé de franchir les lignes de piquetage dressées par les membres de l'AFPC en grève (peseurs des grains). Étant donné que les grévistes et leur employeur ne sont pas régis par le *Code canadien du travail*, le Conseil n'a pas compétence aux termes de l'article 87.7 pour rendre les ordonnances demandées. Il conclut également que le refus des manutentionnaires des grains de franchir les lignes de piquetage constitue une grève illégale, en dépit de la disposition dans la convention collective des parties qui autorise les employés à refuser de franchir les lignes de piquetage à leur lieu de travail. Le Conseil affirme que les parties ne peuvent se soustraire à l'obligation prévue par la loi de ne pas faire la grève pendant la durée d'une convention collective et que l'effet d'une disposition d'une convention collective qui autorise les employés à respecter une ligne de piquetage doit se limiter à une entente au sujet des droits et des responsabilités des parties dans le cadre du processus de règlement des griefs et d'arbitrage.

CFRN-TV (une division de BBS Incorporated) et autres, [1999] CCRI nº 7

Le Conseil conclut que tous les critères pour obtenir une déclaration d'employeur unique ont été satisfaits et que l'objectif lié aux relations du travail justifie l'exercice de son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35. Bien que l'employeur n'ait pas eu l'intention de miner les droits négociés ou les droits de négociation, le fait pour l'employeur d'utiliser sa structure d'entreprise pour atteindre ses objectifs commerciaux a eu cet effet. Ayant conclu qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des relations de travail stables et harmonieuses, le Conseil a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de faire la déclaration demandée.

Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., [1999] CCRI nº 12

Le syndicat a soutenu que le Conseil n'avait pas compétence pour trancher la question des services essentiels puisque l'avis de négocier avait été remis avant l'adoption de la version modifiée du *Code de travail du Canada, Partie I*, et que le renvoi de la Ministre était *ultra vires*, car il allait à l'encontre de l'objet et de l'esprit de la loi. Enfin, la question a été soumise au Conseil dans le cadre d'un renvoi ministériel aux termes du paragraphe 87.4(5) en vertu duquel le Conseil a compétence pour trancher les questions renvoyées par la

Ministre et pour interpréter la loi d'une façon qui est conforme à son objet, tout en tenant compte des besoins des parties. Par conséquent, le Conseil avait compétence pour statuer sur la présente affaire.

La ville de The Pas, [1999] CCRI nº 14

À la suite de la cession par Transports Canada à la municipalité de l'administration, de l'exploitation et de l'entretien de l'aéroport de la ville de The Pas, le Conseil conclut qu'il a la compétence constitutionnelle voulue pour statuer sur la demande d'accréditation présentée par le syndicat en vue de représenter les opérateurs de matériel aéroportuaire à l'aéroport. Le Conseil conclut que les fonctions principales des employés, soit l'entretien, étaient vitales et essentielles à l'exploitation sécuritaire et efficace de l'aéroport, une entreprise fédérale principale. Le Conseil conclut également que l'exploitation de l'aéroport était dissociable du reste des activités générales de la municipalité.

CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, Division de CHUM Limited, [1999] CCRI nº 22

Le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier a présenté, en vertu de l'article 18, une demande de révision de son certificat de négociation visant une unité d'employés affectés aux activités de télédiffusion de CHUM, afin de modifier la désignation de l'employeur et d'y inclure les employés de CityInteractive, une division de CHUM Ltd. CityInteractive s'occupe de conception et de production de matériel de commercialisation interactif et fournit des services interactifs. CHUM soutient que les activités de CityInteractive ne relèvent pas de la compétence fédérale. Le Conseil conclut qu'il a compétence sur les relations de travail de CityInteractive parce que cette dernière fait partie intégrante de l'entreprise principale de CHUM.

Aéroports de Montréal, [1999] CCRI nº 23

Le Conseil devait déterminer les services essentiels à maintenir advenant une grève des pompiers aux Aéroports de Montréal. Ce faisant, le Conseil s'est penché sur les trois questions suivantes. (1) Qui est le public visé par l'article 87.4? (2) Que signifie la sécurité et la santé de ce public? (3) De quelle façon le Conseil doit-il désigner les activités en vue de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public en cas d'arrêt de travail? Le Conseil conclut que les services normalement assurés par l'effectif complet des six membres de l'unité doivent être maintenus en tout temps en cas de grève.

Clive Winston Henderson, [1999] CCRI nº 29

L'inscription du plaignant sur la liste d'ancienneté a été modifiée à la baisse à la suite du règlement de griefs déposés par d'autres employés, qui l'ont devancé sur cette même liste. Le plaignant a été avisé de ce changement seulement après que celui-ci eut été approuvé; le syndicat lui a ensuite refusé l'autorisation de recourir à l'arbitrage. Le refus subséquent de l'agent négociateur de déposer un grief au nom du plaignant a été jugé discriminatoire et arbitraire, et constituait donc un manquement au devoir de représentation juste.

George Cairns et autres, [1999] CCRI nº 35

La Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL) a été accréditée à l'égard d'une unité comprenant les «mécaniciens d'exploitation», dont les fonctions devaient comprendre celles des mécaniciens de locomotives (représentés auparavant par la FIL) et celles des chefs de train (représentés auparavant par les Travailleurs unis des transports (TUT)). La FIL n'a pas fait concorder les intérêts légitimes de tous ses membres lorsqu'elle a négocié une entente avec VIA. La conduite du syndicat équivaut à une absence de représentation et constitue un manquement au devoir de représentation juste. Le Conseil ordonne que VIA et la FIL négocient à nouveau l'entente concernant trois questions précises et que la FIL tienne un processus consultatif afin de déterminer les intérêts et les besoins des chefs de train et recrute un spécialiste pour les aider dans ce processus.

BCT.Telus et autres, [1999] CCRI nº 36

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) a soulevé une objection préliminaire concernant la compétence du Conseil pour instruire une demande de déclaration d'employeur unique, pour le motif que le Conseil n'a pas l'indépendance judiciaire voulue. Le Conseil rejette l'objection. Quoique le Président puisse assigner et réassigner des dossiers et déterminer la composition des bancs, il doit observer les principes d'équité. Quoi qu'il en soit, l'exercice de ce pouvoir par le Président ne constitue pas de l'ingérence de la part de l'organe exécutif ou législatif du gouvernement. Finalement, la dissolution du CCRT à la suite de modifications législatives a été effectuée pour des raisons légitimes et cela ne crée pas de perception de manque d'indépendance.

PLH Aviation Services Inc. et autres, [1999] CCRI nº 37

Cette demande de déclaration d'employeur unique mettait en cause des compagnies aériennes de premier plan qui ont mis leurs ressources en commun en vue d'assurer les services de ravitaillement en combustible à l'aéroport de Vancouver. Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International Ltée, par le truchement du nouveau Vancouver Fuel Committee (VFC), ont conclu avec PLH Aviation Services Inc. un contrat d'exploitation pour fournir les

services d'approvisionnement à l'aéroport. Le syndicat, qui détenait des droits de négociation à l'égard des employés de PLH, a demandé au Conseil de rendre une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35. Le Conseil fait droit à la demande en raison principalement du contrôle que les compagnies aériennes ont exercé, par l'entremise de VFC, sur la relation de négociation collective entre PLH et le syndicat.

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 44

Le Conseil refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de déclarer qu'Air Canada et ses transporteurs partenaires constituent un employeur unique. Il a refusé de faire une telle déclaration dans une décision antérieure pour le motif qu'il n'existait aucune preuve que les droits de négociation étaient minés dans les faits ou qu'ils étaient susceptibles de l'être. Le Conseil doit respecter la structure de négociation dont les parties se sont dotées et que le Conseil a approuvée comme des unités habiles à négocier.

Transx Ltd., [1999] CCRI n° 46

En dépit des demandes répétées du syndicat et de l'intervention du Conseil, l'employeur a refusé de mettre à exécution l'ordonnance de réintégration et d'indemnisation des employés qu'il avait congédiés pour activités syndicales. En outre, il a fait surveiller des organisateurs syndicaux et a congédié un groupe d'employés une deuxième fois sous de faux prétextes. Le Conseil juge que les gestes posés par l'employeur constituent des violations graves du *Code*, qui avaient pour but d'intimider les employés. Par conséquent, un scrutin de représentation ne refléterait probablement pas les désirs des employés. Afin de réparer les torts causés aux employés, dont la liberté de choix a été brimée, le syndicat a été accrédité automatiquement.

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CCRI n° 51

Le syndicat tentait d'obtenir la fusion de deux unités de négociation distinctes aux termes de l'article 18.1. La proposition du Syndicat des travailleurs en télécommunications visant à fusionner les deux unités avait constamment été rejetée par l'employeur à la table de négociation. Le but avoué de la fusion était d'assujettir une unité à la disposition concernant la compétence sur les tâches de l'autre unité, ce qui aurait permis au syndicat d'exercer un plein contrôle sur les tâches exécutées dans les deux zones. La demande a été rejetée. Il n'y avait pas eu de modifications importantes dans le secteur pouvant justifier que le Conseil perturbe des relations de travail stables, et il n'existait pas de motifs contraignants pour conclure que la structure de négociation n'était plus appropriée et nécessitait une intervention.

Trentway-Wagar Inc., [2000] CCRI nº 57

Le Syndicat uni du transport, section locale 1624, avait entamé des négociations collectives avec Trentway-Wagar. L'employeur a congédié le président de la section locale le jour même de sa réélection à ce poste. Le président n'a pu s'acquitter de ses fonctions syndicales, particulièrement en ce qui concerne le renouvellement de la convention collective. Le Conseil a conclu que le congédiement du président de la section locale risquait de nuire grandement au processus de négociation collective; en outre, les employés pouvaient raisonnablement craindre qu'en défendant leurs intérêts ils s'exposaient à des représailles de la part de l'employeur. Le Conseil a rendu une ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1 en vue de réintégrer l'intéressé.

Island Telecom Inc. et autre, [2000] CCRI nº 59

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 401 et 902, voulait obtenir une déclaration selon laquelle Island Telecom Inc. et Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS) constituent une entreprise unique pour l'application du *Code*. ITAS est une filiale à propriété exclusive de Island Tel établie en 1996 pour fournir l'accès à Internet à tous les clients de Island Tel. Le Conseil a conclu que les employés qui accomplissaient le travail de l'unité de négociation du requérant chez Island Tel étaient transférés chez ITAS ou embauchés par cette dernière pour exécuter le même travail dans un milieu non syndiqué. Le Conseil a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 35 et a fait une déclaration d'employeur unique étant donné qu'il existe une preuve convaincante que les droits de négociation du syndicat étaient minés ou le seraient vraisemblablement.

ITAS a prétendu que le Conseil n'avait pas compétence pour statuer sur la demande étant donné qu'elle n'exploite pas une entreprise fédérale. Le Conseil a déterminé que les activités de ITAS vont au-delà des limites de la province. Le service de ITAS permet aux utilisateurs d'Internet de communiquer, transmettre et recevoir de l'information dans le monde entier. En outre, ITAS relève de la compétence fédérale parce qu'elle devait constituer une unité fonctionnelle faisant partie intégrante de Island Tel et qu'elle est exploitée comme tel.

Westhore Terminals Ltd., [2000] CCRI nº 61

Westshore Terminals Ltd. a allégué que l'International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, sections locales 514, 502 et 517, avait conseillé à ses membres de refuser de se présenter au travail et d'exécuter leurs tâches aux installations de chargement du charbon situées à Roberts Bank, Delta (C.-B.), ou les avait autrement incités à agir de la sorte. D'après les éléments de preuve non contestés, les employés ont refusé de travailler conjointement, de concert et de connivence pour appuyer un autre syndicat et ses membres. Les parties ont reconnu de façon générale que, n'eussent été les dispositions des diverses

conventions collectives, la conduite des employés aurait été jugée illégale du fait qu'elle contrevenait à l'article 89. Le Conseil a conclu que les dispositions particulières des conventions collectives régissant les relations entre les parties ne changent pas la nature de l'action concertée et illicite survenue le 30 décembre 1999, qui constituait une grève aux termes des dispositions du *Code*.

Claude Duguay et autres, [2000] CCRI n° 62

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a présenté une demande d'ordonnance provisoire afin de faire suspendre jusqu'à la décision définitive du Conseil l'obligation des vérificateurs de choisir une option de prestation aux termes d'un régime de retraite et d'assurances collectives AEL-AID. Le Conseil était d'avis que le SCFP n'avait pas démontré par une preuve convaincante qu'il avait agi pour des motifs d'urgence, de mise en péril des droits des parties ou de mise en péril des objectifs du *Code*. Le Conseil a conclu, compte tenu de l'ensemble de la preuve produite par les parties, que l'objet du litige pourrait faire l'objet de négociations entre le SCEFP et la SAQ; et c'est dans cette optique que le Conseil a statué qu'il n'avait pas à intervenir dans le rapport de forces entre les parties à ce stade de la procédure. La demande a donc été rejetée.

Une demande d'ordonnance provisoire est une mesure exceptionnelle. En plus de s'appuyer sur les objectifs du *Code* ayant trait à la paix industrielle et la bonne conduite des relations de travail, encore faut-il que la question soit fondée sur une apparence de droit avant même de considérer l'existence d'une question grave ou la prépondérance des inconvénients. La décision du Conseil doit donc reposer sur des éléments relevant de sa compétence.

Révision judiciaire

La présente partie porte sur les jugements prononcés entre le 1er janvier 1999 et le 31 mars 2000 par des tribunaux supérieurs relativement à des décisions du Conseil canadien des relations industrielles.

McLean c. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 502*, dossier nº A-247-98, 23 juin 1999 (C.A.F.)

En mars 1996, le Conseil a confirmé la plainte de Rodney McLean selon laquelle le ILW avait violé le *Code* en raison de la façon discriminatoire dont il exploitait son bureau d'embauchage. Dans sa décision, le Conseil avait réservé sa compétence pour trancher la question du redressement approprié. Le Conseil a exercé sa compétence le 26 avril 1996 en ordonnant au syndicat de modifier sa liste d'ancienneté. L'ordonnance ne prévoyait pas le paiement de dommages-intérêts à M. McLean. La demande pour que le Conseil tienne une autre audience afin de trancher la question des dommages-intérêts a été rejetée.

Le rejet a été maintenu par la Cour d'appel dans le cadre d'une révision judiciaire. La Cour a conclu que le Conseil n'avait pas fait défaut «d'instruire la plainte» aux termes du *Code* et que le décision montrait clairement qu'il avait tranché la question et avait décidé de ne pas accorder de redressement d'ordre économique. Le Conseil n'avait aucune obligation d'ordonner le paiement de dommages-intérêts à titre de redressement. La demande de tenir une autre audience, la Cour a-t-elle déclaré, n'était rien de plus qu'une tentative tardive de contester la décision rendue plus tôt.

Delisle c. *Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989

La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* contient une disposition excluant les membres de la GRC de son application. De même, le *Code canadien du travail* contient une disposition qui exclut les fonctionnaires de l'application de la Partie I du *Code*. Par voie de conséquence, les membres de la GRC ne peuvent se prévaloir des avantages de ces régimes législatifs de négociation collective.

Comme il est mentionné dans son 24e rapport annuel, le Conseil a rejeté en 1986 une demande d'accréditation pour représenter les membres de la GRC. Le Conseil a jugé qu'il n'avait pas compétence pour trancher la question et a fait observer qu'il existait un vide réglementaire concernant la GRC.

Gaetan Delisle était président d'une association représentant les membres de l'aile québécoise de la GRC. Il a déposé une requête en leur nom afin de faire déclarer ces deux dispositions inopérantes pour le motif qu'elles entravaient la liberté d'association et la liberté d'expression et brimaient les droits à l'égalité garantis par la *Charte canadienne des droits*

et libertés. La Cour supérieure du Québec et la Cour d'appel du Québec ont rejeté sa requête et ont conclu que les dispositions étaient valides.

Aux termes d'un pourvoi, la Cour suprême a confirmé les jugements des tribunaux inférieurs. Elle n'a pas accepté l'argument selon lequel les dispositions empêchaient la GRC de créer une association d'employés indépendante et encourageaient le recours à des pratiques de travail déloyales. La Cour a conclu que la liberté d'association ne nécessitait pas l'application d'un régime législatif particulier de négociation collective et la représentation par un syndicat. En fait, les protections existaient de façon indépendante en vertu de la *Charte*. Si la GRC employait des pratiques de travail déloyales, celles-ci pourraient être contestées directement en vertu de la *Charte* en faisant valoir qu'il s'agit d'interventions gouvernementales invalides. De même, la liberté d'expression n'impose pas d'obligations législatives particulières; elle impose au gouvernement une obligation de non-ingérence dans les libertés garanties par la *Charte*. Le gouvernement n'est pas tenu d'agir pour inclure des travailleurs dans un régime de relations du travail particulier lorsque la *Charte* lui interdit déjà de s'ingérer dans la liberté d'association et la liberté d'expression. Enfin, il n'y avait pas eu d'atteinte aux droits à l'égalité car le traitement différent imposé par les dispositions aux membres de la GRC n'était pas un motif de discrimination reconnu dans la *Charte*. Les dispositions ne sont pas discriminatoires, puisqu'elles distinguent les membres de la GRC des autres fonctionnaires à des fins publiques légitimes.

NAV Canada v. *Canadian Air Traffic Control Association* (1999), 250 N.R. 321 (C.A.F., nº A-367-98)

En mars 1998, le Conseil a ordonné au syndicat de s'abstenir de déclencher une grève ou de décréter un ralentissement des activités. Peu de temps après, à la demande de l'employeur, et sans en aviser expressément le syndicat, le Conseil a ordonné que son ordonnance soit déposée à la Cour fédérale pour exécution en vertu du paragraphe 23(1) du *Code*. Le syndicat a soumis des observations au Conseil en vertu de cette disposition et, le lendemain, il lui a demandé d'annuler son ordonnance pour le motif que le Conseil avait enfreint un principe de justice naturelle en rendant l'ordonnance sans donner au syndicat la possibilité de présenter des observations. Le Conseil a reçu les observations et a accordé 10 jours à l'employeur pour formuler sa réponse et 10 jours au syndicat pour déposer la sienne. Le syndicat a présenté une demande de révision judiciaire pour le motif qu'il y avait eu manquement aux règles de justice naturelle et le Conseil a suspendu l'examen de la demande jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

La demande de révision judiciaire a été rejetée. Parce que le Conseil avait déjà accepté d'accorder au syndicat la possibilité de soumettre des observations, le syndicat avait obtenu le redressement demandé. La Cour a déclaré que, lorsqu'une partie cherche à obtenir devant un tribunal un redressement de procédure et que le tribunal accède à cette demande, il ne convient pas que le requérant ignore le tribunal et insiste à vouloir faire appel aux cours de justice.

Beaudet-Fortin c. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, dossier nº A-23-98, 26 novembre 1999 (C.A.F.)

Une syndiquée a été expulsée de son syndicat pour avoir participé à des activités de maraudage légales qui, même si elles constituaient une liberté fondamentale d'un employé aux termes du paragraphe 8(1) du *Code*, pouvaient se solder par l'expulsion du syndicat aux termes des statuts de ce dernier. Elle a déposé une plainte de pratique déloyale auprès du Conseil. Ce dernier a confirmé la plainte pour le motif que l'expulsion était une façon discriminatoire pour le syndicat de prendre des mesures disciplinaires et d'appliquer les règles relatives à l'adhésion et que cela contrevenait aux alinéas 95f) et g) du *Code*.

La Cour d'appel a maintenu la décision du Conseil dans le cadre d'une révision judiciaire, pour le motif qu'elle n'était pas déraisonnable dans les circonstances.

Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. ***Cairns,*** dossier nº A-749-99, 18 janvier 2000 (C.A.F.)

M. Cairns s'est plaint au Conseil que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste prévu dans le *Code* en privilégiant les intérêts des mécaniciens de locomotives par rapport à ceux des chefs de train lors de la négociation de la convention collective avec VIA Rail. Le Conseil a confirmé la plainte et a ordonné la réouverture de la convention collective.

Le syndicat et l'employeur ont présenté une demande de révision judiciaire en faisant valoir que le Conseil avait examiné à tort le contenu des négociations et qu'il avait outrepassé ses pouvoirs en ordonnant la renégociation de la convention collective. Ils ont ensuite demandé une ordonnance en vue de faire suspendre l'ordonnance du Conseil en attendant l'issue de la révision judiciaire.

Le jugement de la Cour d'appel porte uniquement sur la demande de suspension. La Cour a accédé à la requête après avoir appliqué le critère énoncé dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *RJR MacDonald Inc.* c. *Canada*. La Cour a conclu qu'il y avait des questions sérieuses à trancher dans le cadre de la révision judiciaire; elle a aussi conclu qu'un préjudice irréparable serait causé si la suspension était refusée car toute condition négociée de nouveau en application de l'ordonnance pourrait compromettre la situation des employés (en entraînant leur mise à pied, par exemple) si elle devait par la suite être annulée. La Cour n'a pas accepté l'argument selon lequel le Conseil était à l'abri de la suspension du fait qu'il est protégé par une clause privative stricte contenue dans le *Code*.

Varma c. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,* dossier n° A-552-97, 11 février 2000 (C.A.F.)

M. Varma s'est plaint au Conseil que certains dirigeants syndicaux avaient manqué à leur devoir de représentation juste. Le Conseil a rejeté cette plainte. M. Varma a ensuite présenté une demande d'accès à l'information en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et a alors constaté que son dossier personnel contenait des renseignements qui ne lui avaient pas été communiqués. Sa demande de réexamen était fondée sur la découverte de ces renseignements. Le Conseil a refusé de réexaminer la question car cela l'aurait obligé à faire des suppositions sur l'effet que les renseignements auraient pu avoir sur le banc initial. M. Varma a présenté une demande de révision judiciaire.

La Cour d'appel a maintenu la décision du Conseil. Elle a relevé l'existence d'une solide clause privative dans le *Code* et a conclu que la décision du Conseil n'était manifestement pas déraisonnable. M. Varma n'avait pas expliqué pourquoi il n'avait pas découvert l'existence des renseignements avant l'audience initiale ni n'avait démontré en quoi ceux-ci auraient pu modifier la décision du Conseil.

Viceroy Minerals Corp c. *Teamsters, Local Union No. 31*, dossier n° A-619-98, 7 mars 2000 (C.A.F.)

Le syndicat a présenté une demande fondée sur le nouvel article 109 du *Code* pour avoir accès aux employés travaillant à un lieu isolé près de Dawson City aux fins d'une campagne de recrutement syndical. Aux termes de la disposition, l'accès doit être pratiquement impossible ailleurs. Le syndicat a prétendu qu'il ne serait pas en mesure de communiquer avec ces employés s'il n'avait pas accès aux lieux isolés. Le Conseil a conclu que l'accès aux employés que l'employeur faisait venir par avion au lieu de travail était pratiquement impossible, mais que tel n'était pas le cas de l'accès aux employés qui utilisaient leur véhicule personnel pour se rendre au travail. Cependant, il a estimé que l'article 109 prévoyait l'application de l'ordonnance à tous les employés. Il a donc ordonné l'accès à tous les employés travaillant au lieu isolé. L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire en faisant valoir que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant son ordonnance.

La Cour d'appel a rejeté la demande de révision judiciaire. Elle a fait observer que le *Code* contenait une clause privative stricte et a fait preuve de déférence à l'égard du Conseil. Ce dernier pouvait ordonner l'accès à tous les employés et non pas seulement au groupe qui se rendait au travail en avion.

Quick Coach Lines Ltd. c. *Teamsters Local Union No.31*, dossier nº A-650-98, 10 mars 2000 (C.A.F.)

La Cour a rejeté la demande de révision judiciaire présentée par Quick Coach Lines ayant conclu que le Conseil n'avait pas outrepassé sa compétence en accréditant le syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité différente de celle qui faisait l'objet de la demande fondée sur le *Code*. Le syndicat avait demandé l'accréditation d'une unité composée des chauffeurs, des préposés au lavage et des mécaniciens. Le Conseil avait cependant conclu que les employés compris dans l'unité proposée ne partageaient pas une communauté d'intérêts suffisante; il avait donc accrédité le syndicat à titre d'agent négociateur des chauffeurs.

La Cour a reconnu que le Conseil est un tribunal administratif hautement spécialisé et que ses décisions sont protégées par une clause privative très générale. Elle a conclu que, dans sa tâche de déterminer si une unité est habile à négocier, le Conseil doit avoir compétence pour envisager la création d'unités de négociation différemment constituées.

Amalgamated Transit Union, *Local 1624* v. *Bugay* (1999), 99 CLLC 220-031 (C.A.F., nº A-910-97)

Le Conseil a traité une lettre de plainte présentée par un employé comme une demande de réexamen d'une décision antérieure du Conseil déclarant une vente partielle d'entreprise de Voyageur à Trentway-Wagar. Tandis que le Conseil était saisi de la demande initiale concernant la vente, les parties étaient parvenues à une entente sur diverses questions relatives à l'unité de négociation, et le règlement avait été incorporé dans l'ordonnance. Le Conseil a renvoyé la question au banc initial pour qu'il examine les faits et les circonstances du regroupement des employés et, par conséquent, de la fusion des listes d'ancienneté. Les requérants craignaient que le réexamen de la décision remette en question l'entente négociée quant à l'ancienneté. Ils ont présenté une demande de révision judiciaire.

La Cour a conclu que le Conseil avait outrepassé sa compétence en exerçant son pouvoir de réexaminer sa propre décision sans qu'une des parties à la convention collective lui ait présenté une demande, comme l'exigeait l'ancien paragraphe 45(3) du *Code*. La Cour a fait observer que rien dans le *Code* n'empêchait le Conseil de considérer la plainte comme une plainte de manquement au devoir de représentation juste prévu à l'article 37 et de formuler un redressement approprié s'il concluait à la violation de cet article.

Banque Canadienne Impériale de Commerce-Centre Visa v. *Syndicat des employées et employés professionels-les et de bureau, section locale 57* (1999), 242 N.R. 188; et 99 CLLC 220-048 (C.A.F., dossier nº A-192-98)

La CIBC a déposé une plainte auprès du Conseil alléguant que le syndicat qui avait demandé à être accrédité s'était livré à des pratiques déloyales de travail. Elle a demandé au Conseil

de mener une enquête sur sa plainte et de rejeter la demande d'accréditation si sa plainte était jugée fondée. Le Conseil a conclu que les prétentions de l'employeur n'étaient pas fondées. Comme il était convaincu qu'une majorité d'employés voulaient être représentés par le syndicat, le Conseil a accrédité le syndicat; cependant, il comptait toujours tenir une audience concernant les allégations de pratiques déloyales de travail.

Avant que l'audience puisse être tenue, l'employeur a présenté une demande de révision judiciaire. La CIBC a soutenu que l'ordonnance d'accréditation du Conseil était irrationnelle parce qu'elle était sans fondement.

La Cour a rejeté la demande de révision judiciaire en déclarant ce qui suit: «Le Conseil est maître de sa procédure. Il est maître, aussi, de l'établissement de ses priorités.» Le Conseil n'est pas tenu de retarder l'accréditation chaque fois qu'un employeur formule des allégations de pratiques déloyales de travail. Il était impossible au Conseil de rendre une décision sans tenir compte de ces allégations.

Dynamex Canada Inc. v. *Canadian Union of Postal Workers* (1999), 99 CLLC 220-037 (C.A.F., n[os] A-338-98, A-339-98)

En mars 1997, le SPC a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés de Dynamex. Le Conseil a rejeté la demande initiale parce que le syndicat avait sous-estimé le nombre d'employés faisant partie de l'unité.

En novembre 1997, le syndicat a présenté une seconde demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'un plus grand groupe d'employés. Dynamex a soutenu que la demande était non seulement hors délai mais qu'elle visait essentiellement la même unité de négociation qu'auparavant. Par conséquent, le délai de prescription de six mois prévu au paragraphe 31(1) du *Règlement* pour présenter une nouvelle demande n'avait pas été respecté.

Même s'il a reconnu que la demande visait essentiellement la même unité de négociation, le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire d'abréger le délai et a examiné la demande au fond. Il a déterminé que l'unité était habile à négocier collectivement et a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Dynamex a présenté une demande de révision judiciaire en faisant valoir que le Conseil n'avait pas compétence pour abréger le délai de prescription.

La Cour d'appel fédérale a conclu que le Conseil avait exercé comme il se devait le pouvoir que lui avait conféré le Parlement de prendre des règlements pour fixer des délais aux termes de l'alinéa 15e) du *Code*. Le paragraphe 31(3) du *Règlement* permet au Conseil d'abréger le délai de prescription prévu au paragraphe 31(1).

La Cour suprême a rejeté la demande d'autorisation d'appel de Dynamex sans fournir de motifs.